Annual Report 2003

"To better ensure that Canadians have equal access to the opportunities that exist in our society through the fair-minded and equitable interpretation of the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity Act."

Canada

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Created by Parliament in 1977, the Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that adjudicates complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The Tribunal is the only statutory entity that may impartially and legally decide whether a person has contravened the statute. The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law.

The purpose of the Act is to protect individual Canadians from discrimination and to promote equality of opportunity. The Act applies to all undertakings within federal jurisdiction such as federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. Complaints may also relate to the telephonic communication of hate messages. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability, or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex may include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to cover the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the members of the Canadian Human Rights Tribunal.

It must be remembered that the Tribunal is not a policy-making body. Its sole purpose is to hear and adjudicate cases of discrimination, based on the facts of each case and the current law. As such, it may only deal with cases referred to it by the Commission. The Tribunal cannot create its own caseload; it cannot lobby or attempt to influence or adjust the government's or the Commission's agendas, other than by its public decisions; and it cannot take sides on human rights issues. In addition, its process must be fair and efficient without being seen as a rush to complete the adjudicative process. Unreasonable delay is not acceptable, but neither is speed for the sake of expediency. In this, the Tribunal must find balance. Human rights, both for the individual and the respondents — and for Canadians as a whole — are too important not to ensure an equitable and accessible process.

This annual report, in contrast to previous years, focuses on illustrating the Tribunal's processes and results as well as where it sees a need to improve its service to Canadians.

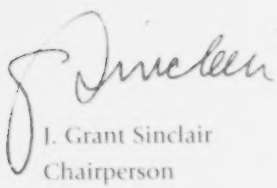
March 31, 2004

The Honourable Dan Hays, Speaker
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2003 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



J. Grant Sinclair
Chairperson

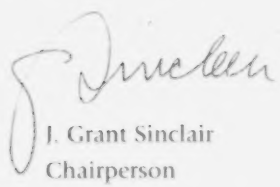
March 31, 2004

The Honourable Peter Milliken, Speaker
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2003 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,



J. Grant Sinclair
Chairperson

Table of Contents

Message from the Chairperson 1

The Year in Review 3
- Another Year of Imposed Change 3
  - Workload Issues 3
  - New Procedures at the Canadian Human Rights Commission 5
  - Changes at the Tribunal as a Result of the Commission's New Direction 6
  - Supreme Court of Canada Decision Dealing with the Tribunal's Institutional Impartiality ... 7
  - Changes in Tribunal Management 8
  - Office Relocation 9
- An Open Discussion of Settlements in Human Rights Cases 10
  - The Impact of Settlements on Canadians 11
  - The Impact of Settlements on the Parties Involved 11
  - The Impact of Settlements on Tribunal Resources 11

The Tribunal's Results in 2003 13
- Timeliness of the Hearing Process 14
  - Unrepresented Parties 15
  - Tribunal Responses 15
  - The Scheduling Process 15
  - Motion Interventions/Procedural Challenges 16
  - Looking Ahead 17
- Timeliness of Rendering Decisions 18
- Amendments to the CHRA 18
- Provision of Service/Information to Parties and the Public 18
- Improve Public Awareness and Use of the Tribunal's Public Documents 19

Update on Other Tribunal Issues 20
- Modern Comptrollership 20
- Tribunal Rules of Procedure 20
- Employment Equity 21
- Pay Equity 21

Cases 22
- Tribunal Decisions Rendered 22
- Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions 32
- Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters 37
- Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings 37

Appendix 1: Organization Chart 39

Appendix 2: An Overview of the Hearing Process 40
- Referral by the Canadian Human Rights Commission 41
- Hearings 41
- Appeals 41

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members 42
- Part-Time Members 43

Appendix 4: The Tribunal Registry 46

Appendix 5: How to Contact the Tribunal 48

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-2003
ISBN 0-662-67903-2
Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2003

105-04868/

Message from the Chairperson

The last year was a significant one for the Canadian Human Rights Tribunal. A number of important developments will result in significant changes to the way that the Tribunal carries out its mandate.

The first of these developments is the decision of the Supreme Court of Canada confirming the Tribunal's institutional independence. Questions have existed for many years as to whether the Canadian Human Rights Tribunal enjoys a sufficient degree of institutional independence from both the government and the Canadian Human Rights Commission so as to be able to afford litigants appearing before the Tribunal a fair and impartial hearing. This has resulted in numerous jurisdictional challenges being brought before the Tribunal and in the courts. With the recent decision of the Supreme Court of Canada in the *Bell Canada* matter, the uncertainty surrounding the Tribunal has ended.

Changes at the Canadian Human Rights Commission will undoubtedly have a profound impact on the business of the Tribunal in the months — and years — ahead. The Tribunal has no control whatsoever over the number of cases that come before it for decision. The decision to refer a case to hearing is one made by the Commission. Recent changes in the Commission's approach to the referral process mean that the Tribunal is projecting a 225 per cent increase in its workload for 2003–2004 over that experienced in 2002–2003. This will obviously have a tremendous impact on the work of the Tribunal and it raises serious questions as to the adequacy of current funding levels.

The decision of the Commission to limit its participation in the majority of cases coming before the Tribunal also represents a significant change to the way in which human rights cases are litigated. In the past, the interest of the Commission in a particular case was often closely aligned with that of the complainant, meaning that many complainants were able to appear before the Tribunal without having to hire their own counsel. This went a long way towards "levelling the playing field", as most complainants are people of modest means and are not able to afford legal representation. This is in contrast to the federal sector, where most respondents are large corporations or government departments that are well-resourced and usually well-represented at Tribunal hearings.

The limited participation of the Commission at Tribunal hearings means that the majority of complainants will try to represent themselves. There is no doubt that some complainants will be too daunted by the prospect and will simply abandon their complaints. Other complainants may lack the psychological, emotional or intellectual wherewithal to proceed. For these complainants — people who the Supreme Court has

Message from the Chairperson (continued)

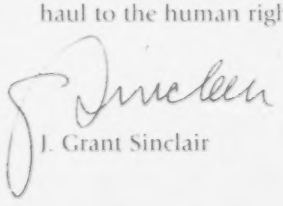
described as the disadvantaged and the disenfranchised — meaningful access to the redress mechanisms established in the *Canadian Human Rights Act* may prove illusory.

Those cases that do proceed to a hearing will inevitably take longer to complete, as self-represented litigants struggle to cope with an unfamiliar process. This will result in a greater cost to the public purse as well as increased expenses for respondents.

The Tribunal has taken a number of steps to try to meet the challenges presented by the changes to the Commission's approach. The Tribunal has reinstated its mediation program in order to assist parties in coming to a negotiated resolution of their dispute without the need for a Tribunal hearing. The Tribunal is also reviewing its forms and procedures to see what can be done to make the process more accessible to non-legally trained individuals while still safeguarding the fairness of the process. Consideration is also being given to the increased use of technology, such as video-conferencing, in order to assist the parties who may be in geographically remote locations.

Our role as neutral adjudicators, however, means that there is only so much that the Tribunal can do without compromising its impartiality, and thus the integrity of the process. Given the current statutory framework and budgetary limitations, the actions of the Commission are clearly a well-meaning attempt to address the concerns that have repeatedly been voiced regarding delays in the complaints process. Nevertheless, we trust that this approach will not result in other types of delays or possibly undermine the integrity of the human rights complaints process.

In response to long-standing concerns as to the efficacy of the human rights complaints process, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel was asked to review the current process and to recommend ways to improve the system. The Panel, under the chairmanship of the Honourable Gérard La Forest, gave the matter careful study and consulted with numerous stakeholders. In June of 2000, the Review Panel came up with detailed recommendations for a comprehensive overhaul to the complaints processing system. The government has had the report of the La Forest Panel in its hands for over three years. The time for "cut-and-paste" solutions is long past. Canada prides itself on its human rights record; however, if the promise of equality contained in the *Canadian Human Rights Act* is to ring true, it is time for a comprehensive, well-thought-out overhaul to the human rights complaints process.



J. Grant Sinclair

The Year in Review

Another Year of Imposed Change

Last year we introduced our Annual Report with the statement: *"... The Canadian Human Rights Commission has referred a great many more cases to the Tribunal for hearing than has historically been the case."* While we thought the number of referrals might level off, in 2003 the number of new referrals actually increased by another 136 per cent, as compared to 2002. The total number of new cases referred in 2003 was 130.

In addition to this dramatic increase, the Tribunal was also faced with the following events:

- The Commission made numerous and very consequential changes — on four different occasions in 2003 — to how it manages the cases referred to the Tribunal.
- The Tribunal, as part of its efforts to respond to the above, reintroduced mediation.
- In June, the Supreme Court rendered its long-awaited judgment on the independence of the Tribunal.
- In November, our Chairperson for the past five-and-a-half years was appointed to the Federal Court of Canada.
- The Tribunal's Registrar, after 25 years of service, announced his retirement for early 2004.
- Although not as strategically important, the Tribunal was advised that it would have to relocate its current office space to a new office building in early 2004.

To respond to these events, the Tribunal was forced to make many operational adjustments to ensure continued provision of quality services to Canadians.

The following is a discussion of what precipitated the above events and how the Tribunal responded.

Workload Issues

The number of cases being referred to the Tribunal has risen dramatically over the past year, with 130 new cases referred to the Tribunal in 2003. This is notably higher than the average of 25 referrals per year from 1996 through to 2000. In response to this increase, the Tribunal hired new staff on a temporary basis and made major revisions to its operating policies and procedures in order to continue to process cases through the system. However, with such a large increase in the number of cases, the Tribunal has been unable to maintain its time frames in the processing of cases.

Another Year of Imposed Change

Last year we introduced our Annual Report with the statement: *"... The Canadian Human Rights Commission has referred a great many more cases to the Tribunal for hearing than has historically been the case."* While we thought the number of referrals might level off, in 2003 the number of new referrals actually increased by another 136 per cent, as compared to 2002. The total number of new cases referred in 2003 was 130.

In addition to this dramatic increase, the Tribunal was also faced with the following events:

- The Commission made numerous and very consequential changes — on four different occasions in 2003 — to how it manages the cases referred to the Tribunal.
- The Tribunal, as part of its efforts to respond to the above, reintroduced mediation.
- In June, the Supreme Court rendered its long awaited judgment on the independence of the Tribunal.
- In November, our Chairperson for the past five and a half years was appointed to the Federal Court of Canada.
- The Tribunal's Registrar, after 23 years of service, announced his retirement for early 2004.
- Although not as strategically important, the Tribunal was advised that it would have to relocate its current office space to a new office building in early 2004.

In response to these events, the Tribunal was forced to make many operational adjustments to ensure continued provision of quality services to Canadians.

The following is a discussion of what precipitated the above events and how the Tribunal responded.

Workload Issues

The number of cases being referred to the Tribunal has risen dramatically over the past year, with 130 new cases referred to the Tribunal in 2003. This is notably higher than the average of 25 referrals per year from 1996 through to 2000. In response to this increase, the Tribunal hired new staff on a temporary basis and made major revisions to its operating policies and procedures in order to continue to process cases through the system. However, with such a large increase in the number of cases, the Tribunal has been unable to maintain its time frames in the processing of cases.

New Cases, 1996 to 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Projected)	Totals
Human Rights Tribunals/Panels	13	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
Totals	13	23	22	37	74	87	55	130	132	574

Note: The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission. As noted, the number of referrals since 1996 has generally continued to increase. For 2004, the number of referrals of human rights and employment equity cases is projected to be equivalent to 2003, which is a 900 per cent increase over 1996 referrals.

While the delays are not significant, any decline in service to Tribunal clients is not acceptable. Workload issues are being closely monitored to see if this pattern continues in order to ensure that the quality of services provided is not compromised. To address this problem, the Tribunal completed a detailed analysis of its capabilities, based on existing resources. This resulted in the operational changes that are outlined later in this report. (Refer to page 6 for details.) The Tribunal will likely require additional resources, at which time a detailed report will be submitted to the appropriate funding authorities within the government. These authorities have already been made aware of the Tribunal's current situation.

It is understood that the increase in referrals from the Commission is based on two basic factors:

- the Commission is receiving more complaints than ever before; and
- the Commission has introduced new measures to clear its backlog, resulting in more cases being considered at its monthly meetings.

Based on projections from the Commission, the Tribunal expects, at a minimum, an equivalent number of new referrals in 2004.

Table 1 identifies referrals from the Commission since 1996.

New Cases, 1996 to 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Projected)	Totals
Human Rights Tribunals/Panels	15	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
Totals	15	23	22	37	74	87	55	130	132	574

Note: The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission. As noted, the number of referrals since 1996 has generally continued to increase. For 2004, the number of referrals of human rights and employment equity cases is projected to be equivalent to 2003, which is a 900 per cent increase over 1996 referrals.

How the Tribunal Responded

The Tribunal is still analyzing the growth in referrals to ascertain if it is just a short-term aberration or whether it will be an ongoing pattern for the foreseeable future. The early view is that, with the number of new complaints being filed at the Commission, the number of referrals to the Tribunal will remain constant or will slightly increase over the next few years.

As a direct response to the above reality, the Tribunal undertook the following initiatives:

- Tribunal-sponsored mediation was reintroduced.
- Operating procedures were adjusted to better meet the needs of unrepresented parties.
- Initial correspondence to the parties was revised on three different occasions to ensure that all parties were aware of the Commission position and to indicate what information was now required by the Tribunal to process a complaint.
- Members took a more aggressive approach to case management to keep the process on track and to ensure that parties met deadlines.
- Three new Registry Operations staff were hired on a term basis to help process cases. One of the three new positions was a Mediation Coordinator position responsible for the coordination and planning of mediation sessions. This has reduced the workload on Registry Officers and has enhanced the independence and confidentiality of the mediation process.

New Procedures at the Canadian Human Rights Commission

In response to an ever-increasing caseload and limited resources, the Commission has made many strategic changes to how it manages cases once they are referred to the Tribunal. Those changes have required the Tribunal to make ongoing adjustments to how it conducts its business. The following is a brief outline of the new Commission procedures.

In early 2003, the Commission advised that it would fully participate in only 20 to 25 cases per year. This would result in 100 cases in which the complainants would be without Commission support and would therefore be responsible for presenting evidence and legal arguments on their own behalf.

The Commission further advised in early 2003 that it would have a counsel at all hearings, but for those cases where it would not be a full participant, the counsel's participation would be limited to a brief opening statement on the law and the Commission's understanding of the facts.

In September, the Commission introduced a new procedure wherein any case being referred to the Tribunal would first be given 60 days to be resolved through the Commission's conciliation process. If not resolved in 60 days, the case would then be forwarded to the Tribunal for hearing. If the case was resolved through conciliation, the Tribunal would not be informed of the case.

In November, the Department of Justice, as the legal representative of government departments, challenged the Commission's limited role at the Tribunal process, specifically the concept of making an opening statement and then disengaging from the process. The Tribunal, in a written ruling, accepted the Department of Justice's argument and advised that the Commission could no longer follow this procedure. The effects of this ruling on the Commission's participation in the hearing process are still to be determined.

Changes at the Tribunal as a Result of the Commission's New Direction

Unrepresented Parties

With the Commission's decision to not fully participate in all Tribunal hearings, the number of unrepresented parties appearing before the Tribunal has risen to unprecedented numbers. As a result, it became imperative that the Tribunal develop easy-to-use documents to help those parties understand both the "legalese" and how the process works. The Tribunal has attempted to simplify its processes and is preparing a number of "how-to" pamphlets to explain in plain language its legal processes. These new documents should be available in early 2004. In addition, Tribunal staff have taken the lead in assisting any party who appears before the Tribunal. The Registry staff make sure that they take the necessary time to fully explain Tribunal procedures and processes to anyone who needs help. This adds to the staff's workload, but they feel that assisting individuals — who are already under great stress — is one of their most important functions. Quality and informative service facilitates improved participation from the parties and, ultimately, better human rights decisions.

Tribunal Mediation

With the large increase in the number of referrals and the Commission's decision to participate in only a limited number of cases, the Tribunal was faced with a significant case flow management problem: How can it process so many cases with the same resources while ensuring a fair and equitable process, considering the potential power imbalance between unrepresented complainants and sophisticated employers? The Tribunal's first decision was to reintroduce mediation.

Past annual reports detailed why the Tribunal discontinued offering mediation services. Although the reasons given are still accurate and continue to cause concern, the new situation facing the Tribunal (primarily unrepresented parties and a large increase in the number of cases) resulted in the reintroduction of mediation in March 2003. The Tribunal believes that mediation, especially when it involves unrepresented parties, allows for a more equitable and informal resolution of complaints; therefore, mediation is now offered in all cases referred to the Tribunal.

However, there must be unanimous consent from all parties for mediation to take place. A Tribunal member is assigned as a mediator to assist the parties in determining whether a satisfactory resolution to the complaint can be found. Mediation is normally held within two to three months of referral, and the parties are advised that if mediation does not resolve the matter, a hearing will commence within six months of referral from the Commission.

To meet the concerns regarding mediation cited in previous reports, the Tribunal has introduced revised operating procedures for its mediation process, such as more detailed written mediation briefs, pre-mediation case conference calls and the publication of generic settlement results. The Tribunal also developed and delivered a very intensive training session on mediating human rights matters for its members. The expertise of Tribunal members provides a level of credibility to the process, allowing the parties to have confidence that their concerns will be heard and understood within a human rights context.

For cases not resolved through mediation, the more formal hearing process is still a necessary and viable option, allowing for the establishment of important legal precedents that can be used to

resolve future complaints based on similar grounds or circumstances. There are many cases for which, because of the nature of the complaint, a formal hearing and decision are more appropriate for determining the issue of discrimination. This will always be the case. Mediation, while a valuable tool, is not the answer for all cases. For example, public debate and the presentation of expert testimony is extremely important for cases involving systemic discrimination issues, safety and health issues, or cases that establish national policy or define hiring or service standards for national industries.

Since March 2003 the Tribunal has mediated 45 cases. Refer to Table 2 below for an overview of the number of mediated cases in 2002 and 2003.

To date, the rate of settlement through mediation has reflected the Tribunal's early projections. However, it cannot take all the credit for the initial success of mediation. In most cases, the parties who come to mediation should be congratulated for their commitment, flexibility and sincere effort to find a workable solution. As previously indicated, the Tribunal does have some concerns about the potential imbalance between complainants and respondents. However, in most cases, respondents have been co-operative and understanding and have gone to great lengths to ensure that the complainant is treated with respect throughout the process. This has been very encouraging.

Supreme Court of Canada Decision Dealing with the Tribunal's Institutional Impartiality

For almost 20 years, respondents have been challenging aspects of the statutory framework that created the Tribunal and the Commission. The main concern was that, because of certain structural links between the two organizations, parties at the inquiry stage of the process would not

Table 2 Cases Mediated, 2002 to 2003

Year	Resolved	No Resolution (Proceeded to hearing)	Pending	Totals
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Note: Since March 2003, an offer of mediation was declined by one of the parties out of 14 occasions.

resolve future complaints based on similar grounds or circumstances. There are many cases for which, because of the nature of the complaint, a formal hearing and decision are more appropriate for determining the issue of discrimination. This will always be the case. Mediation, while a valuable tool, is not the answer for all cases. For example, public debate and the presentation of expert testimony is extremely important for cases involving systemic discrimination issues, safety and health issues, or cases that establish national policy or define hiring or service standards for national industries.

Since March 2003 the Tribunal has mediated 45 cases. Refer to Table 2 below for an overview of the number of mediated cases in 2002 and 2003.

To date, the rate of settlement through mediation has reflected the Tribunal's early projections. However, it cannot take all the credit for the initial success of mediation. In most cases, the parties who come to mediation should be congratulated for their commitment, flexibility and sincere effort to find a workable solution. As previously indicated, the Tribunal does have some concerns about the potential imbalance between complainants and respondents. However, in most cases, respondents have been co-operative and understanding and have gone to great lengths to ensure that the complainant is treated with respect throughout the process. This has been very encouraging.

Supreme Court of Canada Decision Dealing with the Tribunal's Institutional Impartiality

For almost 20 years, respondents have been challenging aspects of the statutory framework that created the Tribunal and the Commission. The main concern was that, because of certain structural links between the two organizations, parties at the inquiry stage of the process would not

Cases Mediated, 2002 to 2003

Year	Resolved	No Resolution (Proceeded to hearing)	Pending	Totals
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Note: Since March 2003, an offer of mediation was declined by one of the parties out of 14 occasions.

receive a fair hearing from an independent and impartial decision maker.

In the 1990s, Bell Canada, a respondent to equal wages complaints before the Tribunal, raised this and other institutional concerns in a Federal Court application. After a 1998 Trial Division decision upheld Bell Canada's arguments and halted the inquiry into the equal wages complaints, Parliament amended the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). These amendments significantly reduced the statutory linkages between the Commission and the Tribunal. Nevertheless, Bell launched a new application and a 2000 Trial Division decision held that, even with the amendments, the Tribunal was still not sufficiently independent so as to provide a fair hearing. In 2001, however, this decision was overturned by the Federal Court of Appeal, which endorsed the fairness of the current statutory framework.

Bell received leave to appeal the matter to the Supreme Court of Canada, and on June 26, 2003, this Court issued its decision in *Bell Canada v. Canadian Telephone Employees Association* 2003 SCC 36.

Before the Supreme Court, the institutional independence and impartiality of the Tribunal were challenged on two grounds, namely (1) the power of the Commission to pass binding guidelines governing the interpretation the Tribunal must give to the CHRA in a class of cases and (2) the power of the Chairperson to extend members' expired terms to complete any cases with which they are seized.

The Court rejected all arguments. In particular, it noted that the guideline-making power does not undermine the Tribunal's impartiality because the guidelines are merely another form of law. Being fettered by law does not in itself compromise impartiality. Furthermore, the Court held that the Tribunal has the authority to refuse to apply guidelines that it finds to be *ultra vires*, unconstitutional, made in bad faith or that infringe on procedural fairness. Moreover, it observed that guidelines cannot be passed to retroactively govern a case already before the Tribunal.

With respect to the power to extend members' appointments, the Court found that no concerns arise since the power is exercised by the Chairperson who can be regarded as disinterested in the outcome of cases. At any rate, it noted that the Chairperson loses virtually all power over members once their appointments have expired and that their jurisdiction is extended merely to the completion of their outstanding cases.

The issuance of the Supreme Court's decision signifies the end of a long period of uncertainty for the Tribunal. It is now clear that not only is the Commission's current guideline-making power acceptable from a fairness perspective, but also that the statute more generally strikes an appropriate balance between the advancement of policy objectives and the rights of litigants to be judged by an independent and impartial decision maker.

Changes in Tribunal Management

The Canadian Human Rights Tribunal is a very small organization comprising approximately 25 full-time employees, including 4 full-time members. The organization has had a history of retaining its employees through a program of fairness, equality and respect. It has 6 employees (25 per cent of current staff) who have more than 15 years' experience — including 3 with more than 25 years' experience — in the federal human rights process. The Tribunal's Chairperson and Vice-Chairperson were originally appointed as

part-time members some 15 years ago. This long-term stability has allowed the Tribunal to deliver a very high and well-respected level of service to Canadians.

However, there will now be some management changes. In October 2003, with the announced retirement of the Registrar after 25 years of service and the unanticipated appointment of the Chairperson as a judge of the Federal Court, the Tribunal will undergo a rebirth with new leadership. In addition, over the next three years, the Tribunal will lose three long-serving employees and possibly two full-time members to retirement.

The Chairperson's appointment to the Federal Court was a difficult and challenging event to which the Tribunal had to respond. Appointments to the Bench are made with no advance warning, and the individuals must immediately cease all duties of their current positions. The Tribunal is fortunate that its current Vice-Chairperson was just recently reappointed to a five-year term. As required by the statute, he has assumed the duties of the Chairperson until the government makes a permanent appointment. Thankfully, his vast experience with the Tribunal has made this transition smooth and seamless. The staff has commenced its transition planning in the event the appointee comes from outside the agency or even the government itself. Detailed briefings will be prepared for the new Chairperson.

Preparations for the Registrar's replacement have followed a more routine process. Updates and revisions were made to the position description and core competencies were modernized to reflect current needs. The Public Service Commission, as the recruiter for executive-level positions, has assumed responsibility for the staffing of the position in accordance with government hiring practices. The process has commenced with the intent of having the new Registrar on staff before the departure of the incumbent by March 31, 2004.

In addition, succession planning for the replacement of the three upcoming retirements over the next three years is in place. The Tribunal is confident that existing employees are fully capable of filling these positions, thereby carrying on the tradition of providing quality service to its clients.

The loss of two senior officials within a four-month period will place an additional burden on staff. There will also be a period of adjustment to the styles and priorities of the new leadership.

Office Relocation

The Tribunal's offices have been at the same location for the past 12 years. In 2003, Public Works and Government Services Canada (PWGSC) advised that the lease on the existing premises would expire in late 2003, thereby requiring a relocation. While this was good news in that the Tribunal would occupy a more central location, it added to an already very heavy workload. PWGSC has been very helpful in this process, but staff were required to develop very detailed and lengthy reports on specific space and operational needs; inspect various proposed sites; spend many hours working with architects and designers on developing floor plans as well as concepts and designs for a variety of unique millwork requirements; locate and work with various suppliers on the delivery of equipment, furnishings and supplies; and oversee many other details in planning such a relocation. The successful move occurred in February 2004.

An Open Discussion of Settlements in Human Rights Cases

The rate of private and mediated case settlements observed in the past two years held relatively steady in 2003. The Commission, after referring complaints to the Tribunal, has continued to settle cases either through Tribunal mediation or independent settlement discussions. In 2003, cases resolved before the commencement of a hearing continued at a rate of about 73 per cent. With the reintroduction of Tribunal mediation, the settlement of cases — independent of the Tribunal but through the Commission — has dropped sharply, as expected. Table 3 outlines the rates of settlement from 1995 to 2003.

Table 3 Rates of Settlement, 1995 to 2003

Year of Referral	Referrals	Settled	Hearing Commenced	Pending	Withdrawn/ Discontinued	Percentage Settled*
1995	26	11	14	1	0	42.3
1996	15	4	11	0	0	26.7
1997	22	18	4	0	0	81.8
1998	18	11	7	0	0	61.1
1999	35	26	8	1	0	74.3
2000	70	47	21	2	0	67.1
2001	83	66	13	4	0	79.5
2002	55	32	21	1	1	58.2
2003	130	49	18	56	7	37.7
Total	454	264	117	65	8	58.2

*Note: "Percentage Settled" does not include pending cases. Negotiated settlements between parties are beneficial and meet the requirements of the Act so long as each settlement meets the needs of the complainant and respondent and serves the public interest. Based on the intent of the Act, one without the others does not serve the interests of Canadians.

The Impact of Settlements on Canadians

What is the impact of mediated confidential settlements on Canadians? At this point, the Tribunal is not really sure. Although settlements have always been an important ingredient in the litigation process, the current numbers may show too much of a tendency to settle human rights disputes, and with what consequences?

The more formal hearing process may have a much wider impact on ending discriminatory practices because it allows for a complete review and judicial analysis of the evidence and results in a published and public decision. There will always be cases that are settled. The Tribunal expects about 65–70 per cent of cases will be settled through the Tribunal's mediation process. It is confident that, with members conducting the mediation, systemic and policy issues will be fully addressed and explored. Although the Tribunal cannot dictate the terms of final settlements, the fact that all issues are placed on the table for discussion provides the parties with at least some confidence that the issues at hand have been fully explored with an independent expert in the field. With the publication of brief summaries of the mediation results on the Tribunal's Web site, it is possible that similar discriminatory practices or acts are much less likely to occur in the future.

Canadians have placed their trust in the Commission and the Tribunal to ensure that their rights and society's rights are fully protected within the meaning of the CHRA.

Canadians have placed their trust in the Commission and the Tribunal to ensure that their rights and society's rights are fully protected within the meaning of the CHRA. The Tribunal must continue to ensure that its actions prove that that trust is properly deserved.

The Impact of Settlements on the Parties Involved

The rate of settlement of cases also has an impact on the parties involved. For those cases where settlements were not reached — either through the Commission or the Tribunal mediation process — and where the Commission considered that a reasonable offer had been made by the respondent, the Commission typically decided that it was appropriate to withdraw from the cases. In these situations, the complainants were required to proceed to hearings and present the cases on their own. This adds to the emotional burden and stress placed on complainants and also adds to the Tribunal's workload. To ensure that complainants are fully aware of the potential for the Commission's withdrawal from a case, the Tribunal mediator now raises with all parties the issue of future Commission participation in order to assist the complainants in making the decision as to the acceptance of the respondent's final offer of settlement.

The Impact of Settlements on Tribunal Resources

Most settlements reached by the parties in the past two years occurred within two weeks of the scheduled commencement of the hearing. With such little warning of a settlement, the time, effort and resources devoted to plan and organize hearings by Registry staff were still required. As a result,

An Open Discussion of Settlements in Human Rights Cases

The rate of private and mediated case settlements observed in the past two years held relatively steady in 2003. The Commission, after referring complaints to the Tribunal, has continued to settle cases either through Tribunal mediation or independent settlement discussions. In 2003, cases resolved before the commencement of a hearing continued at a rate of about 73 per cent. With the reintroduction of Tribunal mediation, the settlement of cases — independent of the Tribunal but through the Commission — has dropped sharply, as expected. Table 3 outlines the rates of settlement from 1995 to 2003.

Rates of Settlement, 1995 to 2003

Year of Referral	Referrals	Settled	Hearing Commenced	Pending	Withdrawn/ Discontinued	Percentage Settled*
1995	26	11	14	1	0	42.3
1996	15	4	11	0	0	26.7
1997	22	18	4	0	0	81.8
1998	18	11	7	0	0	61.1
1999	35	26	8	1	0	74.3
2000	70	47	21	2	0	67.1
2001	83	66	13	4	0	79.5
2002	55	32	21	1	1	58.2
2003	130	49	18	56	7	37.7
Total	454	264	117	65	8	58.2

*Note: "Percentage Settled" does not include pending cases. Negotiated settlements between parties are beneficial and meet the requirements of the Act so long as each settlement meets the needs of the complainant and respondent and serves the public interest. Based on the intent of the Act, one without the others does not serve the interests of Canadians.

The Impact of Settlements on Canadians

What is the impact of mediated confidential settlements on Canadians? At this point, the Tribunal is not really sure. Although settlements have always been an important ingredient in the litigation process, the current numbers may show too much of a tendency to settle human rights disputes, and with what consequences?

The more formal hearing process may have a much wider impact on ending discriminatory practices because it allows for a complete review and judicial analysis of the evidence and results in a published and public decision. There will always be cases that are settled. The Tribunal expects about 85 - 90 per cent of cases will be settled through the Tribunal's mediation process. It is confident that, with members conducting the mediations, systemic and policy issues will be fully addressed and explored. Although the Tribunal cannot dictate the terms of final settlements, the fact that all issues are placed on the table for discussion provides the parties with at least some confidence that the issues at hand have been fully explored with an independent expert in the field. With the publication of brief summaries of the mediation results on the Tribunal's Web site, it is possible that similar discriminatory practices or acts are much less likely to occur in the future.

Canadians have placed their trust in the Commission and the Tribunal to ensure that their rights and society's rights are fully protected within the meaning of the CHRA. The Tribunal must continue to ensure that its actions prove that that trust is properly deserved.

Canadians have placed their trust in the Commission and the Tribunal to ensure that their rights and society's rights are fully protected within the meaning of the CHRA.

The Impact of Settlements on the Parties Involved

The rate of settlement of cases also has an impact on the parties involved. For those cases where settlements were not reached — either through the Commission or the Tribunal mediation process — and where the Commission considered that a reasonable offer had been made by the respondent, the Commission typically decided that it was appropriate to withdraw from the cases. In these situations, the complainants were required to proceed to hearings and present the cases on their own. This adds to the emotional burden and stress placed on complainants and also adds to the Tribunal's workload. To ensure that complainants are fully aware of the potential for the Commission's withdrawal from a case, the Tribunal mediator now raises with all parties the issue of future Commission participation in order to assist the complainants in making the decision as to the acceptance of the respondent's final offer of settlement.

The Impact of Settlements on Tribunal Resources

Most settlements reached by the parties in the past two years occurred within two weeks of the scheduled commencement of the hearing. With such little warning of a settlement, the time, effort and resources devoted to plan and organize hearings by Registry staff were still required. As a result,

when a settlement is confirmed at the last minute, the Registry is still obliged to pay for last-minute cancellation fees for professional services and facilities contracted to conduct the hearing.

However, with the reintroduction of mediation in 2003, settlement discussions now occur much earlier in the process and cases are settled well before the planned start of the hearing. This saves Tribunal staff many hours of work and also results in direct and verifiable financial savings. In addition, to ensure that mediation does not become a delaying measure, the parties are given two months from the date of referral to make use of the Tribunal's mediation services. If mediation does not happen or a settlement is not achieved within two months, a hearing date is set and that date cannot be postponed for the purpose of new mediation. This has proven to be a balanced approach to fairness and expediency.

The Tribunal's Results in 2003

The mission of the Tribunal is to provide Canadians with a fair and efficient public inquiry process for the enforcement of the CHRA and the *Employment Equity Act*. Its principal goals in carrying out this responsibility are to conduct hearings as expeditiously and fairly as possible, and to render fair and impartial judgments that will stand up to the scrutiny of the parties involved as well as to the courts. In other words, whatever the result of a particular case, all parties should feel they were treated with respect and fairness and were given the opportunity to fully present their cases.

The Tribunal's operational goals for 2003 were to

- commence a hearing within 3 months of a referral 80 per cent of the time;
- render Tribunal decisions within 4 months of the conclusion of a hearing 90 per cent of the time;
- work with the Department of Justice on possible amendments to the CHRA in response to the La Forest Report; and
- provide all clients with quality service through the provision of fair and accurate information on the Tribunal's procedures and processes.

Our results for 2003 are as follows:

- *Timeliness of the hearing process* – The Tribunal did not fully meet its first objective. For cases referred in 2003, of the 17 cases that commenced a hearing, 8 commenced within 3 months of the referral. As noted later in this section, we are now of the view that 6 months is a more reasonable time frame to commence a formal hearing. In fact, 13 of the 17 cases did hold the first hearing day within the 6-month period. For a comparison, in 2002, 17 cases proceeded to hearing: 2 within 3 months, 6 within 6 months and 11 required more than 6 months to begin the formal hearing process.
- *Timeliness of rendering decisions* – In 2003, 10 of the Tribunal's 12 final decisions were rendered within our 125-day time period. Members have rendered 78 per cent of the Tribunal's last 19 decisions within the 4-month target. Progress is being made in this area, and the Tribunal believes that in 2004 it will be able to release 90 per cent of its decisions within 4 months of the conclusion of the hearing.
- *Amendments to the CHRA* – The Department of Justice has not moved forward with the drafting of amendments to the CHRA. There have been some very preliminary discussions; however, the Tribunal does not anticipate any substantive discussions until late in 2004–2005.
- *Provision of service/information to clients* – The Tribunal has carried out many changes to its public information to better serve its clients. This includes a complete redesign of its Web site with upgraded search capabilities and new information, a guide to how the Tribunal operates, revised operating procedures and mediation services. An information kit is in development, as are pamphlets designed to help unrepresented parties, information about e-filing and samples of legal documents.

The next section expands on the Tribunal's operational goals and the results to date.

The mission of the Tribunal is to provide Canadians with a fair and efficient public inquiry process for the enforcement of the CHRA and the *Employment Equity Act*. Its principal goals in carrying out this responsibility are to conduct hearings as expeditiously and fairly as possible, and to render fair and impartial judgments that will stand up to the scrutiny of the parties involved as well as to the courts. In other words, whatever the result of a particular case, all parties should feel they were treated with respect and fairness and were given the opportunity to fully present their cases.

The Tribunal's operational goals for 2003 were to

- commence a hearing within 3 months of a referral 80 per cent of the time
- render Tribunal decisions within 4 months of the conclusion of a hearing 90 per cent of the time
- work with the Department of Justice on possible amendments to the CHRA in response to the La Forest Report, and
- provide all clients with quality service through the provision of fair and accurate information on the Tribunal's procedures and processes.

Our results for 2003 are as follows:

- ***Timeliness of the hearing process*** – The Tribunal did not fully meet its first objective. For cases referred in 2003, of the 17 cases that commenced a hearing, 8 commenced within 3 months of the referral. As noted later in this section, we are now of the view that 6 months is a more reasonable time frame to commence a formal hearing. In fact, 13 of the 17 cases did hold the first hearing day within the 6-month period. For a comparison, in 2002, 17 cases proceeded to hearing, 2 within 3 months, 6 within 6 months and 11 required more than 6 months to begin the formal hearing process.
- ***Timeliness of rendering decisions*** – In 2003, 10 of the Tribunal's 12 final decisions were rendered within our 125-day time period. Members have rendered 7/8 per cent of the Tribunal's last 19 decisions within the 4-month target. Progress is being made in this area, and the Tribunal believes that in 2004 it will be able to release 90 per cent of its decisions within 4 months of the conclusion of the hearing.
- ***Amendments to the CHRA*** – The Department of Justice has not moved forward with the drafting of amendments to the CHRA. There have been some very preliminary discussions, however the Tribunal does not anticipate any substantive discussions until late in 2004–2005.
- ***Provision of service information to clients*** – The Tribunal has carried out many changes to its public information to better serve its clients. This includes a complete redesign of its Web site with upgraded search capabilities and new information, a guide to how the Tribunal operates, revised operating procedures and media host services. An information kit is in development, as are pamphlets designed to help unrepresented parties. Information about e-filing and samples of legal documents.

The next section expands on the Tribunal's operational goals and the results to date.

Timeliness of the Hearing Process

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months (from the date of referral to the release of a decision). Although the average number of days to complete a case was 244 in 2001 and 208 in 2002 — and, so far in 2003, an average of 132 days with about half of the cases now closed — all are well within the one-year target. However, the time to complete cases varies widely. Refer to Table 4 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 to 2003.

As noted, most cases are settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, the average was 272 days, with none exceeding the one-year time frame. (Note: One case is still in the system and, if it requires a hearing, will have been active for more than one year.) Although the Tribunal's performance appears improved in 2003, many cases remain active and the numbers for 2003 still will not be fully satisfactory as not all cases will be completed within one year. In a number of the longer proceedings, these delays have been beyond the Tribunal's direct control, resulting

Average Days to Complete Cases, 1997 to 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission							
To provide direction to parties	24	40	15	7	12	6	6
To mediate a case	–	–	–	–	–	–	109
To settle a case	152	245	232	230	202	150	151
To first day of hearing	93	280	73	213	293	169	178
For decision to be released from end of hearing	75	103	128	164	84	89	84
Average processing time to close case	260	252	272	272	244	208	132

*Note: There are still many open files from 2003; this will increase the averages for that year.

Timeliness of the Hearing Process

Since January 1998, the Tribunal has been committed to reducing the time to complete a case to 12 months (from the date of referral to the release of a decision). Although the average number of days to complete a case was 244 in 2001 and 208 in 2002 — and, so far in 2003, an average of 152 days with about half of the cases now closed — all are well within the one-year target. However, the time to complete cases varies widely. Refer to Table 4 for more information about the average number of days to complete cases from 1997 to 2003.

As noted, most cases are settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case in 2001 was 384 days, with six cases requiring more than one year to finalize. In 2002, the average was 272 days, with none exceeding the one-year time frame. (Note: One case is still in the system and, if it requires a hearing, will have been active for more than one year.) Although the Tribunal's performance appears improved in 2003, many cases remain active and the numbers for 2003 still will not be fully satisfactory as not all cases will be completed within one year. In a number of the longer proceedings, these delays have been beyond the Tribunal's direct control, resulting

Table 4 Average Days to Complete Cases, 1997 to 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
From date of referral from the Canadian Human Rights Commission							
To provide direction to parties	24	40	15	7	12	6	6
To mediate a case	–	–	–	–	–	–	109
To settle a case	152	245	232	230	202	150	151
To first day of hearing	93	280	73	213	293	169	178
For decision to be released from end of hearing	75	103	128	164	84	89	84
Average processing time to close case	260	252	272	272	244	208	152

*Note: There are still many open files from 2003; this will increase the averages for that year.

from, for example, requests for additional time from the parties, Federal Court applications or the complexity of the case.

Unrepresented Parties

For cases with unrepresented parties, the Tribunal finds it increasingly difficult to close cases within one year. At the end of 2003–2004, this target will be reviewed to determine whether it is still viable and valid. Next year's report will indicate how the Tribunal has been doing with its increased caseload and with those cases involving unrepresented parties.

Tribunal Responses

There is an overall reduction in the average number of days required to process and close case files. While the number of referrals has increased more than threefold — from 37 in 1999 to 130 cases in 2003 — the number of available members and staff has decreased. Although two of our part-time members became full-time in 2001, since the start of 2002 we have lost two part-time members and the Chairperson was appointed a judge. As of the end of 2003, none of these individuals have been replaced. Most cases in 2002 and 2003 were assigned to full-time members who were able to devote as much time as necessary to each case. However, with the recent departure of the Chairperson, more cases are now being assigned to part-time members.

With the increased caseload, part-time members will be called on more frequently than in the past to adjudicate cases, increasing operating costs and probably adding to delays in processing cases. The Tribunal has asked the Minister to confirm the appointment of a new Chairperson and to consider more full-time and/or part-time members to address this concern.

Until the winter of 2003, the Tribunal's case management process allowed it to schedule hearings as quickly as the parties were prepared to move forward. In the past, the Tribunal has boasted about its ability to hold a hearing on any issue within five days — and in some cases within 24 hours — of receiving a referral or a request for a ruling. Today, with the dramatic increase in the number of cases, the Tribunal regrets that it can no longer live up to the statement. In fact, for a brief time in mid-2003, new cases were placed on hold while the Tribunal attempted to catch up with its existing caseload. While the above figures seem comparable to 2002, there are still many active files open from 2003; this will increase the averages (see Table 4). As stated earlier, new staff have been hired on a term basis to ensure that the Tribunal continues to do its best in meeting established service standards and, most importantly, the needs of its clients. However, without additional permanent resources, it is possible that a backlog in processing cases may happen for the first time in the Tribunal's history.

To date, the Tribunal has not received complaints from its clients about the delay in moving cases through the system. In part, this is because the counsel who will be present at the hearing do not usually become involved in the case until after it is referred to the Tribunal by the Commission — and any short delay is usually welcomed by counsel.

The Scheduling Process

For the Tribunal process to be meaningful and effective, parties must be given sufficient time to prepare and complete well-thought-out cases. New procedures incorporating questionnaires have allowed the scheduling process to be completed within four to six weeks after a case is referred by the Commission. The Tribunal

believes, if procedural fairness is to be given to all parties, it is unrealistic to expect that the scheduling process put in place at the end of 2002 and used throughout 2003 can be meaningfully improved, since hearing dates are determined more by the availability of counsel than by the Tribunal.

Hearings have typically started three to five months after referral. Based on current workload and new operating procedures related to mediation, the time required to commence a hearing is expected to be six months. The Tribunal believes this new timeline is fair and reasonable. In addition, it is prepared and can move more quickly at the request of individual parties. Hearings, if requested by the parties, can be commenced within two months of referral for specific or unusual cases.

Motion Interventions/ Procedural Challenges

Motion interventions and procedural challenges are also common and they continue to cause slowdowns in the process. However, with the sensitivity and importance of the issues the Tribunal deals with, these types of legal challenges are to be expected.

With the many unrepresented parties now appearing before the Tribunal, logistical and operational problems are now adding to delays. For example, the Tribunal received a complaint from an individual who worked in the North. Since filing the complaint, the complainant has moved to another province. The Commission is no longer a party to the proceedings and will not pay for the complainant to travel to the North. The respondent, who owns a very small business and is without legal counsel, is also not prepared to travel because this individual's witness, whose travel costs would have to be paid by the respondent, lives in a small isolated community in the North. Video conferencing is not available. Needless to say, this is a logistical dilemma for the Tribunal. To further complicate the matter, the respondent's representative is not fully conversant in either French or English, a situation that reduces the effectiveness of a telephone conference.

The Tribunal developed and submitted several options to the parties for consideration. However, the case was delayed for more than seven months. If the Commission were a full participant, it would have arranged for the complainant to travel to the North, and either mediation or a formal hearing would have concluded by now. The reality is that this type of situation is going to become more frequent. With so many unrepresented parties, the Tribunal is going to be faced with many new challenges and it must become more creative in finding workable solutions to these problems.

There has also been an increase in the number of disability complaints involving complainants suffering from depression, post-traumatic stress syndrome or other mental illness. The Tribunal recognizes the special needs of these individuals and is sensitive when implementing a case management process for these types of cases. These complainants are normally slow to respond to Tribunal inquiries and at times have difficulty making firm commitments on dates and processes. It is even more difficult to proceed when the Commission is not a full participant and the complainant is on his or her own. The complainant normally seeks delays in the process until counsel or other professional assistance can be retained. In most cases, the complainant is not successful in retaining the services required and, as a result, cases of this kind often do not proceed within the time frames established under our guidelines. However, the Tribunal will not unnecessarily

pressure a person who is suffering from these disorders to meet its schedule. That being said, the Tribunal must also ensure fairness to the respondent, and will not consent to the case being indefinitely delayed. The Tribunal has found respondents to be extremely co-operative and understanding when dealing with these individuals.

Looking Ahead

With the kind of delays outlined above, expecting that all cases can be completed in a 12-month period is not realistic. However, based on new operating procedures and some recent rulings from the courts, the Tribunal is cautiously optimistic that, once it adjusts to the new realities, it can complete most cases within the 12-month time frame. In the winter of 2002, the Minister appointed two new full-time members to the Tribunal; this has helped tremendously in the processing of cases. As mentioned previously, the Tribunal may also find it necessary to ask the Minister to consider additional full-time appointments.

Because of the nature of the cases before the Tribunal, imposing tighter time constraints might exert undue pressure on the parties involved, thereby denying Canadians natural justice and the right to be heard. Unreasonable timelines lead to poor presentations of cases and poor judgments. This benefits neither the interest of Canadians nor the human rights process. The challenge for the Tribunal is to find the right balance in each case. With case management now in the control of full-time members, it is much more likely to find that balance.

On average, the number of days required to hear a case by each of the major grounds are comparable, except for complaints based on race, colour, or national or ethnic origin. These complaints generally involve allegations of a systemic problem and multiple discriminatory actions over a long period of time. Consequently, the number of witnesses called in these types of cases is much greater than for other grounds. In cases where race, colour, or national or ethnic origin is not the basis for the complaint, the alleged discriminatory act is generally a single occurrence.

Since the introduction of full-time members to the Tribunal, it has seen a decrease in the number of days required to complete individual cases. The increased experience of these members combined with improved case management has allowed for greater efficiency in the hearing process.

Timeliness of Rendering Decisions

In 2003, 12 final decisions and 32 interim rulings were rendered by the Tribunal. Of those, only two were outside the four-month guide for rendering decisions from the close of a hearing. There has been an improvement each year for the past four for releasing decisions in a more timely fashion. The Tribunal expects that, with many referrals in 2003, 2004 will produce many more final decisions and interim rulings than in the past.

Amendments to the CHRA

Three and a half years after the *Canadian Human Rights Act* Review Panel recommended sweeping changes to the way the federal government enforces human rights, the Tribunal continues to await the response of the Department of Justice. *Promoting Equality: A New Vision* recommended a new process for resolving human rights disputes, one designed to end the Canadian Human Rights Commission's "monopoly on complaint processing." Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the Review Panel proposed that public legal assistance be made available for complainants to bring their cases directly to the Tribunal. It recommended that the Commission cease to investigate complaints; rather, both the initial screening of complaints and the investigation phase would be undertaken by the Tribunal. The changes would eliminate potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate," according to the Review Panel.

Such profound changes would significantly transform the structure and function of the Tribunal. Not only would the larger caseload necessitate the appointment of more members, but the Tribunal would also need to increase its research and administrative capacity. Moreover, it would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. Much work has been done over the last year with respect to the implementation of the Review Panel's recommendations. In May 2002, the Minister of Justice announced that he planned to introduce amendments to the Act in the fall of 2002. However, such amendments have not yet been introduced. The Tribunal remains prepared to implement a new system whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

Provision of Service/ Information to Parties and the Public

For its central mandate — to conduct fair and impartial hearings — the Tribunal has not completed any formal studies or reviews since 2002. However, informal feedback from its clients indicates Registry services are meeting the needs of parties. In accordance with the government's initiative on service delivery, the Tribunal conducted a survey in the fall of 2002 based on the Common Measurement Tool developed by Treasury Board. The survey was administered to the Tribunal's primary clients: complainants, respondents, complainant counsel, respondent counsel and counsel for the Commission.

The results of the survey show that the level of satisfaction with the services provided by the Tribunal is 72 per cent. The survey demonstrates

that the Tribunal is doing very well in all areas assessed by the Common Measurement Tool, except perhaps in its communication about hearing services, an area with which only 60 per cent of questionnaire respondents were satisfied. At the time of the survey, the Tribunal had already started developing a guide that explains the entire case process in non-legal language. It is confident that *What happens next?* A guide to the Tribunal process (available on the Tribunal Web site at www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_e.asp) will help to increase satisfaction in this area.

The clients surveyed also seemed to be confused about the roles of the Tribunal versus that of the Commission, as some comments pertained to a mandate or service offered by the Commission and not by the Tribunal. For this reason, the Tribunal engaged a firm to conduct an analysis of its communication tools and strategies. To respond, the Tribunal developed some new informational materials aimed at clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business. These materials will be available in early 2004.

The Tribunal decided not to conduct another survey this year, as was suggested by the guidelines for the Service Improvement Initiative. This decision stems from concerns as to the validity of results based on responses from the relatively small number of clients who would be available for a survey. Moreover, a period of at least two years is necessary to establish a client base sufficient for the purpose of validating the survey results.

Informally, very few complaints have been received about Tribunal services. The Tribunal did receive an informal complaint about the inability of callers to access the Tribunal's voice-mail system in French. The Tribunal identified the problem and took immediate action to solve it.

Improve Public Awareness and Use of the Tribunal's Public Documents

As part of the Government On Line initiative, the Tribunal Web site was redesigned according to the Common Look and Feel guidelines as well as the results of a client satisfaction survey. The new site has been operational since early 2003 and comments received from members of the legal community and the public have been positive. Further enhancements were made to improve access to decisions and rulings, including the implementation of a more powerful search engine and decision classification system. A hearings schedule is updated regularly, and new decisions and rulings are available on the date of release (see www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions). All previous decisions and rulings continue to be accessible in either HTML or portable document format (pdf) and they are keyword searchable.

In June 2002, the Tribunal published *What happens next?*, a plain-language guide that describes what happens when a human rights case is referred to the Tribunal from the Canadian Human Rights Commission. For publication in early 2004, the Tribunal is developing some new informational materials aimed at clarifying the Tribunal's role and how it conducts its business.

Modern Comptrollership

In 2003, the Tribunal made significant progress in completing many of the activities identified in the Modern Comptrollership implementation action plan of November 2002 (available at http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_e.asp).

Completed tasks included the following:

- preparing a departmental employment equity plan;
- identifying roles and responsibilities and service level standards for all positions;
- updating competency profiles for core positions;
- developing training plans for all staff;
- documenting risks and mitigation measures;
- preparing a risk policy and corporate risk profile;
- preparing a departmental policy on values and ethics;
- taking a complete inventory of all assets, furniture and equipment; and
- establishing an Intranet site to communicate information to staff on a wide variety of subjects, including Modern Comptrollership.

Completing these activities provided the Tribunal with the foundation needed to implement and sustain the Modern Management practices that will provide Canadians with better programs, services and public policies.

Tribunal Rules of Procedure

Since 1998, the Tribunal Chairperson has had the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. For the past few years the Tribunal has been working with draft rules — making occasional amendments — with a view to one day submitting a refined version to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. At the end of 2002 and beginning of 2003 the Tribunal Chairperson convened roundtable meetings with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules are working. While a number of discreet concerns arose out of these meetings, there seemed to be a consensus that the rules were working well in that they were facilitating timely and orderly disclo-

Update on Other Tribunal Issues

Modern Comptrollership

In 2003, the Tribunal made significant progress in completing many of the activities identified in the Modern Comptrollership implementation action plan of November 2002 (available at http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_e.asp).

Completed tasks included the following:

- preparing a departmental employment equity plan;
- identifying roles and responsibilities and service level standards for all positions;
- updating competency profiles for core positions;
- developing training plans for all staff;
- documenting risks and mitigation measures;
- preparing a risk policy and corporate risk profile;
- preparing a departmental policy on values and ethics;
- taking a complete inventory of all assets, furniture and equipment; and
- establishing an Intranet site to communicate information to staff on a wide variety of subjects, including Modern Comptrollership.

Completing these activities provided the Tribunal with the foundation needed to implement and sustain the Modern Management practices that will provide Canadians with better programs, services and public policies.

Tribunal Rules of Procedure

Since 1998, the Tribunal Chairperson has had the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. For the past few years the Tribunal has been working with draft rules — making occasional amendments — with a view to one day submitting a refined version to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. At the end of 2002 and beginning of 2003 the Tribunal Chairperson convened roundtable meetings with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules are working. While a number of discreet concerns arose out of these meetings, there seemed to be a consensus that the rules were working well in that they were facilitating timely and orderly disclo-

sure as well as generally enhancing the fairness of the process.

While another set of amendments (largely based on the latest round of counsel feedback) was projected for 2003, this has been delayed due to uncertainties surrounding the participation level of the Commission in cases before the Tribunal. In effect, it appeared for a time that specific changes to the rules might be necessary to address the respective responsibilities of the complainant and Commission in the pre-hearing phase. Nonetheless, the expectation is that regardless of how the situation related to Commission participation evolves, there are enough amendments that do not touch directly on this issue to warrant their prompt implementation in 2004.

Employment Equity

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to all federal government departments and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are created as needed from members of the Tribunal. Since the first appointment of such a tribunal in 2000, only seven other applications have been received, none of which were made in 2003. To date, there are no open cases and no hearings have been held because the parties have reached settlements before hearings commenced.

The *Employment Equity Act* is scheduled for parliamentary review in 2005.

Pay Equity

There have been no new pay equity case referrals under s.11 of the Act since 1997. The Tribunal is awaiting, with interest, the recommendations of the Bilson Committee Pay Equity Task Force, upon completion of its review of s.11.

In 2003, hearings continued in one of the Tribunal's two remaining pay equity cases and concluded in the other, as follows:

- ***Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada*** – Hearings in this case continued throughout 2003, resulting in 37 hearing days in 2003 and a total of 166 days since hearings began in 1998. A notable change took place in this case in October of 2002, as the CTEA withdrew its complaint against Bell Canada. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are continuing. On June 26, 2003, the Supreme Court dismissed Bell Canada's appeal in regard to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to continue, possibly for another two to three years.
- ***Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post*** – After nearly a decade — and comprising a total of 414 hearing days — this is the Tribunal's longest-running case. In 2003, there were 14 days of hearings, during which all parties finished presenting their evidence. Written final submissions were completed early in 2003 and final arguments were heard in the spring and early summer. A final decision may be released by the end of 2004.

Cases

Tribunal Decisions Rendered

Date of decision: 14/01/2003

Member: Anne L. Mactavish

Employment: Public transit

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Desormeaux v. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission 2003 CHRT 2

The complainant was employed with the respondent as a bus operator for nearly nine years. The complainant was frequently absent from work because of a variety of illnesses and injuries, including migraines, kidney stones, gall bladder problems, ovarian cysts, viruses, a broken ankle, a back injury, bronchitis and stress. Her employment was terminated in 1998 because of her chronic absenteeism. She alleged that this constituted discrimination on the basis of disability.

At issue in this case was whether the complainant was disabled, and whether the respondent accommodated the complainant to the point of undue hardship. The respondent argued that no *prima facie* case of discrimination had been established because the complainant could not be considered to be suffering from a disability. However, after considering evidence from the complainant's physician, the Tribunal determined that the migraines from which the complainant suffered did indeed constitute a disability within the meaning of the CHRA. The headaches caused her to become significantly incapacitated and interfered with her ability to do her job. The Tribunal also found that this disability was a factor in terminating her employment. This established a *prima facie* case of discrimination. Moreover, the Tribunal found that the respondent had not accommodated the complainant to the point of undue hardship.

Although the Tribunal accepted that intermittent absenteeism could potentially create undue hardship for an employer, that was not the case here. The Ottawa-Carleton Regional Transit Commission had a large and interchangeable workforce. The services provided by the respondent were time-sensitive, but a system was in place to compensate for driver absences. As a result, the complainant's absences would not have caused an excessive drain on the system. Furthermore, the respondent did not

explore the possibility of providing a non-driving job to the complainant. The complaint was therefore substantiated. The complainant was reinstated to her former position and awarded damages for lost wages and special compensation. (Judicial review pending.)

Hill v. Air Canada 2003 CHRT 9

Date of decision: 18/02/2003

Member: Paul Groarke

Employment: Airlines

Discrimination on the ground of race (harassment)

Complaint dismissed

The complainant was employed as a mechanic with the respondent. He believed his work environment was overtly racial. He also believed that menial tasks were being assigned to him; he considered these tasks to be beneath his dignity. The complainant also experienced problems with his supervisor and alleged that he was supervised more closely than other employees. However, the Tribunal was of the view that the complainant's provocative attitude was partly responsible for this increased level of supervision. The complainant also argued that he was denied the position of Aircraft Planner III because of racial motives. However, the evidence suggested that the complainant was not qualified for the position and had fared badly on the interview.

The Tribunal found that the complaint of discrimination was not substantiated and that the evidence in support of the complaint was vague and impressionistic. Although there was a lack of minorities employed in senior positions with the respondent, the Tribunal could not infer from this that the complainant was discriminated against. Rather, the Tribunal was of the view that the complainant's problems were a product of his own making. Similarly, the Tribunal ruled that the conflict between the complainant and his supervisor was not a product of race, but of the complainant's attitude towards his work and his resentment of authority.

The harassment complaint was based on the racial jokes and graffiti in the workplace. In dealing with a harassment complaint, the Tribunal adopts the perspective of a reasonable victim. In this case, the respondent had put in place a harassment policy. The Tribunal was of the view that management made a serious, albeit limited, attempt to deal with the racial issues in the workplace. The evidence regarding the graffiti was that it was only a problem in the washrooms and that the respondent took steps to control it. As for the racial jokes, the evidence showed that they were a general rather than a specific problem in the respondent's workplace: many mechanics, including the complainant, were not respectful of other employees. It would not be acceptable for the complainant to come before the Tribunal to seek relief for activities in which he willingly participated. Accordingly, the Tribunal dismissed the complaints.

Tribunal Decisions Rendered

Date of decision: 14/01/2003

Member: Anne L. Mactavish

Employment: Public transit

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Desormeaux v. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission 2003 CHRT 2

The complainant was employed with the respondent as a bus operator for nearly nine years. The complainant was frequently absent from work because of a variety of illnesses and injuries, including migraines, kidney stones, gall bladder problems, ovarian cysts, viruses, a broken ankle, a back injury, bronchitis and stress. Her employment was terminated in 1998 because of her chronic absenteeism. She alleged that this constituted discrimination on the basis of disability.

At issue in this case was whether the complainant was disabled, and whether the respondent accommodated the complainant to the point of undue hardship. The respondent argued that no *prima facie* case of discrimination had been established because the complainant could not be considered to be suffering from a disability. However, after considering evidence from the complainant's physician, the Tribunal determined that the migraines from which the complainant suffered did indeed constitute a disability within the meaning of the CHRA. The headaches caused her to become significantly incapacitated and interfered with her ability to do her job. The Tribunal also found that this disability was a factor in terminating her employment. This established a *prima facie* case of discrimination. Moreover, the Tribunal found that the respondent had not accommodated the complainant to the point of undue hardship.

Although the Tribunal accepted that intermittent absenteeism could potentially create undue hardship for an employer, that was not the case here. The Ottawa-Carleton Regional Transit Commission had a large and interchangeable workforce. The services provided by the respondent were time-sensitive, but a system was in place to compensate for driver absences. As a result, the complainant's absences would not have caused an excessive drain on the system. Furthermore, the respondent did not

explore the possibility of providing a non-driving job to the complainant. The complaint was therefore substantiated. The complainant was reinstated to her former position and awarded damages for lost wages and special compensation. (Judicial review pending.)

Hill v. Air Canada 2003 CHRT 9

Date of decision: 18/02/2003

Member: Paul Groarke

Employment: Airlines

Discrimination on the ground of race (harassment)

Complaint dismissed

The complainant was employed as a mechanic with the respondent. He believed his work environment was overtly racial. He also believed that menial tasks were being assigned to him; he considered these tasks to be beneath his dignity. The complainant also experienced problems with his supervisor and alleged that he was supervised more closely than other employees. However, the Tribunal was of the view that the complainant's provocative attitude was partly responsible for this increased level of supervision. The complainant also argued that he was denied the position of Aircraft Planner III because of racial motives. However, the evidence suggested that the complainant was not qualified for the position and had fared badly on the interview.

The Tribunal found that the complaint of discrimination was not substantiated and that the evidence in support of the complaint was vague and impressionistic. Although there was a lack of minorities employed in senior positions with the respondent, the Tribunal could not infer from this that the complainant was discriminated against. Rather, the Tribunal was of the view that the complainant's problems were a product of his own making. Similarly, the Tribunal ruled that the conflict between the complainant and his supervisor was not a product of race, but of the complainant's attitude towards his work and his resentment of authority.

The harassment complaint was based on the racial jokes and graffiti in the workplace. In dealing with a harassment complaint, the Tribunal adopts the perspective of a reasonable victim. In this case, the respondent had put in place a harassment policy. The Tribunal was of the view that management made a serious, albeit limited, attempt to deal with the racial issues in the workplace. The evidence regarding the graffiti was that it was only a problem in the washrooms and that the respondent took steps to control it. As for the racial jokes, the evidence showed that they were a general rather than a specific problem in the respondent's workplace; many mechanics, including the complainant, were not respectful of other employees. It would not be acceptable for the complainant to come before the Tribunal to seek relief for activities in which he willingly participated. Accordingly, the Tribunal dismissed the complaints.

Date of decision: 06/03/2003

Member: Athanasios D. Hadjis

Employment: Public transit

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Parisien v. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission 2003 CHRT 10

The complainant was employed with the respondent as a bus operator for more than 18 years. The complainant suffered through several traumatic episodes from 1979 until 1994, including the end of his engagement, the death of his mother, a violent assault by a bus passenger, the sudden death of his father and death threats made by another passenger. Following the last of these incidents, the complainant began experiencing stomach pains and felt sick. He subsequently went on a leave of absence based on medical certificates issued by his family physician that referred to his state of anxiety and job tension. The complainant was later diagnosed with post-traumatic stress disorder (PTSD) by a psychiatrist and psychologist. He received therapy and was later deemed ready to return to work. However, other unsettling incidents on the job led to a recurrence of his anxieties. He underwent more therapy, and in January 1996 his doctors cleared him for a return to work. The respondent terminated his employment in February 1996 because of chronic absenteeism.

The complainant established a *prima facie* case of discrimination: there was no question that PTSD constituted a disability and that this was a factor in terminating the complainant's employment. The evidence showed that the decision was based on his past record of attendance, which was inextricably linked to his disability. The Tribunal found that the respondent, in contravention of the requirements of its Attendance Management Program, had not made every effort possible to accommodate the complainant. There was no evidence that the respondent consulted the doctors regarding the possibility of alternate employment. Furthermore, the respondent had a large and interchangeable workforce designed to cope with absenteeism. The Tribunal accordingly found that accommodation of the complainant would not impose undue hardship on the respondent. The complainant was reinstated to his former position and awarded damages for lost wages and special compensation. (Judicial review pending.)

Date of decision: 04/04/2003

Member: Paul Groarke

Employment: Federal government

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint dismissed

Day v. Department of National Defence and Hortie 2003 CHRT 16

The complainant alleged, among other things, that the individual respondent had sexually harassed her while they were both in the service of the government respondent. Partway through the hearing of the inquiry, the respondents brought an application for the dismissal of the

case on the grounds that the complainant was incapable of testifying or prosecuting the complaint. The Tribunal noted the complainant's assertion in her testimony that other people had planted thoughts or phrases in her mind, certain of which related to the substance of her allegations in the case. It further noted that the complainant's conduct on the witness stand revealed disassociative states and an inability to distinguish between her own disordered perceptions and reality. Ultimately, the Tribunal was unable to assess the accuracy of her testimony and it concluded that her psychological state, both at the time of the events she was testifying about, and at the current time, prevented her from giving testimony that could be relied upon.

On the issue of the complainant's ability to prosecute the case, the Tribunal noted that she was unrepresented and yet had carriage of the complaint. It then observed that she did not have the emotional and psychological resources to participate normally in the process, regardless of any accommodation that could be extended to her. Her behaviour was irrational and she did not appreciate the consequences of the decisions she made in the context of the hearing process. Ultimately, her inability to make meaningful decisions could result in her subjecting herself to irreparable legal, psychological and emotional harm. She was thus found to be incapable of participating in the process or instructing counsel. In these circumstances, the only appropriate recourse was to dismiss the complaint; granting an adjournment to the complainant until she became competent would add an unacceptable delay to a process that had already gone on for too long. The respondents had always denied the allegations, and had had to endure their scandalous repercussions for several years. (Judicial review pending.)

Warman v. Kyburz 2003 CHRT 18

Date of decision: 09/05/2003

Panel: Anne L. Mactavish, Shirish P. Chotalia, Eve Roberts

Telephonic communication of hate messages

Complaint upheld

The respondent Kyburz (who did not appear at the hearing) was alleged to have telephonically communicated material that was likely to expose persons identifiable on a prohibited ground of discrimination to hatred or contempt. The Tribunal first noted that the act of posting messages on the Internet fell within the definition of telephonic communication for the purposes of the Act. The Tribunal then reviewed messages posted on the respondent's Web site and found that they asserted that Jewish people are innately devious, treacherous and murderous. The messages stated that Jews intend to kill "white children" and take over the world. Other messages openly advocated the extermination of the Jewish peo-

Date of decision: 06/03/2003

Member: Athanasios D. Hadjis

Employment: Public transit

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

Parisien v. Ottawa-Carleton Regional Transit Commission 2003 CHRT 10

The complainant was employed with the respondent as a bus operator for more than 18 years. The complainant suffered through several traumatic episodes from 1979 until 1994, including the end of his engagement, the death of his mother, a violent assault by a bus passenger, the sudden death of his father and death threats made by another passenger. Following the last of these incidents, the complainant began experiencing stomach pains and felt sick. He subsequently went on a leave of absence based on medical certificates issued by his family physician that referred to his state of anxiety and job tension. The complainant was later diagnosed with post-traumatic stress disorder (PTSD) by a psychiatrist and psychologist. He received therapy and was later deemed ready to return to work. However, other unsettling incidents on the job led to a recurrence of his anxieties. He underwent more therapy, and in January 1996 his doctors cleared him for a return to work. The respondent terminated his employment in February 1996 because of chronic absenteeism.

The complainant established a *prima facie* case of discrimination: there was no question that PTSD constituted a disability and that this was a factor in terminating the complainant's employment. The evidence showed that the decision was based on his past record of attendance, which was inextricably linked to his disability. The Tribunal found that the respondent, in contravention of the requirements of its Attendance Management Program, had not made every effort possible to accommodate the complainant. There was no evidence that the respondent consulted the doctors regarding the possibility of alternate employment. Furthermore, the respondent had a large and interchangeable workforce designed to cope with absenteeism. The Tribunal accordingly found that accommodation of the complainant would not impose undue hardship on the respondent. The complainant was reinstated to his former position and awarded damages for lost wages and special compensation. (Judicial review pending.)

Date of decision: 04/04/2003

Member: Paul Groarke

Employment: Federal government

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint dismissed

Day v. Department of National Defence and Hortie 2003 CHRT 16

The complainant alleged, among other things, that the individual respondent had sexually harassed her while they were both in the service of the government respondent. Partway through the hearing of the inquiry, the respondents brought an application for the dismissal of the

case on the grounds that the complainant was incapable of testifying or prosecuting the complaint. The Tribunal noted the complainant's assertion in her testimony that other people had planted thoughts or phrases in her mind, certain of which related to the substance of her allegations in the case. It further noted that the complainant's conduct on the witness stand revealed disassociative states and an inability to distinguish between her own disordered perceptions and reality. Ultimately, the Tribunal was unable to assess the accuracy of her testimony and it concluded that her psychological state, both at the time of the events she was testifying about, and at the current time, prevented her from giving testimony that could be relied upon.

On the issue of the complainant's ability to prosecute the case, the Tribunal noted that she was unrepresented and yet had carriage of the complaint. It then observed that she did not have the emotional and psychological resources to participate normally in the process, regardless of any accommodation that could be extended to her. Her behaviour was irrational and she did not appreciate the consequences of the decisions she made in the context of the hearing process. Ultimately, her inability to make meaningful decisions could result in her subjecting herself to irreparable legal, psychological and emotional harm. She was thus found to be incapable of participating in the process of instructing counsel. In these circumstances, the only appropriate recourse was to dismiss the complaint; granting an adjournment to the complainant until she became competent would add an unacceptable delay to a process that had already gone on for too long. The respondents had always denied the allegations, and had had to endure their scandalous repercussions for several years. (Judicial review pending.)

Warman v. Kyburz 2003 CHRT 18

Date of decision: 09/05/2003

Panel: Anne L. Mactavish, Shirish P. Chotalia, Eve Roberts

Telephonic communication of hate messages

Complaint upheld

The respondent Kyburz (who did not appear at the hearing) was alleged to have telephonically communicated material that was likely to expose persons identifiable on a prohibited ground of discrimination to hatred or contempt. The Tribunal first noted that the act of posting messages on the Internet fell within the definition of telephonic communication for the purposes of the Act. The Tribunal then reviewed messages posted on the respondent's Web site and found that they asserted that Jewish people are innately devious, treacherous and murderous. The messages stated that Jews intend to kill "white children" and take over the world. Other messages openly advocated the extermination of the Jewish peo-

ple. Jews were described as "sub-human", "scum", "vermin" and "low-lives". The messages were rendered more persuasive through reliance on purportedly academic sources.

The Tribunal concluded, in light of the foregoing, that these messages were likely to expose persons of the Jewish faith to hatred or contempt on the basis of religion or perceived race — and in the case of Jews of European descent — national or ethnic origin. The Tribunal also found that the respondent had infringed the Act by retaliating against the complainant. After the complainant filed his complaint against the respondent, the respondent escalated a campaign of Web forum messages directed against the complainant; one posting in particular appeared to be a letter addressed to the complainant's place of employment, urging that he be dismissed. In other postings the respondent threatened the complainant's life, threatened to file criminal charges against him and threatened to distribute flyers in his neighbourhood that were designed to destroy his reputation. The Tribunal ordered the respondent to cease the discriminatory conduct (including the retaliation), and also ordered the payment of a penalty, damages for wilful and reckless conduct, and damages for pain and suffering.

Date of decision: 05/06/2003

Member: Athanasios D. Hadjis

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint upheld

Bushey v. Sharma 2003 CHRT 21

The complainant alleged that the respondent sexually harassed her during the period when they were both members of their union's local executive. The Tribunal found that the complainant was a credible witness whose testimony was detailed, comprehensive, forthright and bolstered by contemporaneous notes. In addition, the respondent's credibility was weakened by his unbelievable assertions of fabrication on the complainant's part, his vague testimony and his failure to even reply to several significant allegations against him.

The Tribunal noted that the respondent directed sexual conduct towards the complainant on numerous occasions. In particular, after driving her home from the union office one afternoon, he suggested that they have sex and asked if he could kiss her. On another occasion, in the union office itself, he pinned her from behind between a chair and a desk, grabbed her forearms, began kissing her hair, head and neck, and insisted that she have sex with him. In addition, he would leer at her and make repeated compliments about her appearance. The Tribunal was also persuaded that the complainant had made it plain, in part through written communications clearly rejecting the respondent's

advances, that his conduct was unwelcome. The unwelcome nature of the respondent's actions should also have been evident to him given the sexual harassment sensitivity training he had received as well as his receipt of an express notification from union colleagues to cease contacting the complainant. Finally, the Tribunal found that the respondent's actions were severe and persistent enough so as to poison the complainant's work environment to the point where she feared for her physical well-being. The Tribunal ordered that the respondent compensate the complainant for part of the expenses related to her change of residence, pay damages for pain and suffering, pay damages for wilful and reckless conduct, and attend a training session in regard to sexual harassment.

Dawson v. Eskasoni Indian Band 2003 CHRT 22

Date of decision: 17/06/2003

Member: J. Grant Sinclair

Discrimination on the grounds of race and colour

Complaint upheld

The complainant alleged that the respondent had denied him social assistance benefits because he was not a band member, thereby discriminating against him on the basis of race and colour. At the hearing, the respondent conceded that the complainant is entitled to receive social assistance benefits. It agreed to commence paying him benefits and to compensate him in respect of his past entitlement.

The complainant also claimed $20,000 in damages in respect of his pain and suffering and $20,000 in respect of the respondent's wilful and reckless conduct. While the Act currently allows damage awards up to these amounts, prior to 1998 the maximum amount allowable for both wilful and reckless conduct as well as suffering in respect of feelings or self-respect was a combined total of $5,000. The Tribunal noted that the complaint had been filed in 1996, prior to the 1998 amendments that raised the damages limit. The Commission argued, however, that the amendments should still apply, since the refusal to grant the complainant his benefits was a continuing and ongoing discriminatory practice. The Tribunal held that to accept this argument would be to automatically grant retrospective effect to every legislative amendment so long as the complainant continues to suffer from a long past event. It concluded that the amendments could only apply prospectively. Therefore the complainant was subject to the old combined damages limit of $5,000. The Tribunal considered the deep sense of unfairness the complainant felt when he was denied social benefits as well as the fact that the respondent had continued to deny him benefits despite a 1996 Tribunal decision (in another case) that had held such a denial to

ple, Jews were described as "sub-human", "scum", "vermin" and "low-lives". The messages were rendered more persuasive through reliance on purportedly academic sources.

The Tribunal concluded, in light of the foregoing, that these messages were likely to expose persons of the Jewish faith to hatred or contempt on the basis of religion or perceived race — and in the case of Jews of European descent — national or ethnic origin. The Tribunal also found that the respondent had infringed the Act by retaliating against the complainant. After the complainant filed his complaint against the respondent, the respondent escalated a campaign of Web forum messages directed against the complainant; one posting in particular appeared to be a letter addressed to the complainant's place of employment, urging that he be dismissed. In other postings the respondent threatened the complainant's life, threatened to file criminal charges against him and threatened to distribute flyers in his neighbourhood that were designed to destroy his reputation. The Tribunal ordered the respondent to cease the discriminatory conduct (including the retaliation), and also ordered the payment of a penalty, damages for wilful and reckless conduct, and damages for pain and suffering.

Date of decision: 05/06/2003

Member: Athanasios D. Hadjis

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint upheld

Bushey v. Sharma 2003 CHRT 21

The complainant alleged that the respondent sexually harassed her during the period when they were both members of their union's local executive. The Tribunal found that the complainant was a credible witness whose testimony was detailed, comprehensive, forthright and bolstered by contemporaneous notes. In addition, the respondent's credibility was weakened by his unbelievable assertions of fabrication on the complainant's part, his vague testimony and his failure to even reply to several significant allegations against him.

The Tribunal noted that the respondent directed sexual conduct towards the complainant on numerous occasions. In particular, after driving her home from the union office one afternoon, he suggested that they have sex and asked if he could kiss her. On another occasion, in the union office itself, he pinned her from behind between a chair and a desk, grabbed her forearms, began kissing her hair, head and neck, and insisted that she have sex with him. In addition, he would leer at her and make repeated compliments about her appearance. The Tribunal was also persuaded that the complainant had made it plain, in part through written communications clearly rejecting the respondent's

advances, that his conduct was unwelcome. The unwelcome nature of the respondent's actions should also have been evident to him given the sexual harassment sensitivity training he had received as well as his receipt of an express notification from union colleagues to cease contacting the complainant. Finally, the Tribunal found that the respondent's actions were severe and persistent enough so as to poison the complainant's work environment to the point where she feared for her physical well-being. The Tribunal ordered that the respondent compensate the complainant for part of the expenses related to her change of residence, pay damages for pain and suffering, pay damages for wilful and reckless conduct, and attend a training session in regard to sexual harassment.

Dawson v. Eskasoni Indian Band 2003 CHRT 22

Date of decision: 17/06/2003

Member: J. Grant Sinclair

Discrimination on the grounds of race and colour

Complaint upheld

The complainant alleged that the respondent had denied him social assistance benefits because he was not a band member, thereby discriminating against him on the basis of race and colour. At the hearing, the respondent conceded that the complainant is entitled to receive social assistance benefits. It agreed to commence paying him benefits and to compensate him in respect of his past entitlement.

The complainant also claimed $20,000 in damages in respect of his pain and suffering and $20,000 in respect of the respondent's wilful and reckless conduct. While the Act currently allows damage awards up to these amounts, prior to 1998 the maximum amount allowable for both wilful and reckless conduct as well as suffering in respect of feelings or self-respect was a combined total of $5,000. The Tribunal noted that the complaint had been filed in 1996, prior to the 1998 amendments that raised the damages limit. The Commission argued, however, that the amendments should still apply, since the refusal to grant the complainant his benefits was a continuing and ongoing discriminatory practice. The Tribunal held that to accept this argument would be to automatically grant retrospective effect to every legislative amendment so long as the complainant continues to suffer from a long past event. It concluded that the amendments could only apply prospectively. Therefore the complainant was subject to the old combined damages limit of $5,000. The Tribunal considered the deep sense of unfairness the complainant felt when he was denied social benefits as well as the fact that the respondent had continued to deny him benefits despite a 1996 Tribunal decision (in another case) that had held such a denial to

be discriminatory. It ordered the respondent to pay the maximum payable at the time: $5,000. It also ordered payments to commence for the future as well as interest on the back payment of benefits.

Date of decision: 27/06/2003

Member: Athanasios D. Hadjis

Employment: Telecommunications/ broadcasting

Discrimination on the grounds of sex, race and national or ethnic origin (harassment)

Complaint upheld

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel and Des Rosiers v. Barbe 2003 CHRT 24

The complainants alleged that the complainant, Des Rosiers, had been harassed by her supervisor, Barbe, in respect of her race, sex and national or ethnic origin. The harassment was alleged to have occurred while Des Rosiers and Barbe were both employed on the production team of a cultural affairs television show.

The Tribunal found that Barbe (who did not appear at the hearing) had exposed Des Rosiers to conduct implicating a number of prohibited grounds of discrimination. (1) His sexual conduct included gesturing towards his crotch in her presence, making repeated comments about her breasts, advising her to have sex with her colleagues in order to get ahead at work and suggesting she only got her job because she had slept with an executive in the corporation. (2) In addition, he targeted her race and national or ethnic origin by making remarks about her skin colour, comparing her to his dog, stating that dancing was in her blood, exhibiting distaste for all things related to her Haitian background, implying that she was not worthy enough to report on mainstream Québec culture, and exposing her to a demeaning and insulting "masquerade" ridiculing Black persons.

The Tribunal held that Barbe's conduct was clearly undesired and unsolicited. On occasion, Des Rosiers verbally objected to his remarks, but she also expressed her concerns about Barbe's behaviour to management. Ultimately, Barbe ought to have known that conduct such as his was unwelcome. Moreover, given the extended duration of his offensive conduct, the extreme gravity of the week-long masquerade incident and the myriad other incidents attacking numerous facets of Des Rosiers' identity, the Tribunal concluded that her workplace environment had been poisoned. It ordered Barbe to compensate Des Rosiers for psychologists' fees, to pay damages for suffering in respect of feelings, to pay damages in respect of wilful and reckless behaviour, and to attend a training course dealing with harassment and human rights.

Desrosiers v. Canada Post Corporation 2003 CHRT 26

Date of decision: 10/07/2003

Member: Michel Doucet

Employment: Canada Post Corporation

Discrimination on the grounds of disability, perceived disability and family status

Complaint upheld in part

The complainant alleged that the respondent had discriminated against him on the grounds of disability, perceived disability and family status by rejecting his candidacy for a computer technology management position. The Tribunal dismissed the allegation of family status discrimination; it found that while the complainant's family obligations may have been raised in communications with the respondent, ultimately this issue played no role in the respondent's decision not to assign the job to him.

However, the Tribunal noted the respondent's admission that the complainant's candidacy was not accepted because he was medically unfit to perform the requirements of the position due to a back injury. It also noted that although the complainant's physical ability to perform the job duties was limited (e.g., his ability to lift heavy objects), the respondent had rejected the option of hiring another employee to assist the complainant in his performance of the duties without doing a cost analysis of this option. By failing to conduct a financial analysis, the respondent was unable to rely on costs to justify a refusal to accommodate. On the whole, no real or serious consideration was given to possible accommodation at the time the decision was taken to screen out the complainant. As an example, the respondent could have inquired into the feasibility of the complainant performing some tasks with assistive devices. The Tribunal upheld the disability/perceived disability complaint and retained jurisdiction to hear evidence and argument on the question of remedy.

Milano v. Triple K Transport Ltd. 2003 CHRT 30

Date of decision: 12/09/2003

Panel: Anne L. Mactavish

Employment: Trucking

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

The complainant, who has epilepsy, worked as a mechanic for the respondent. Three months after suffering a seizure while at work, he was dismissed. He alleged that the termination of his employment was based on his disability. The Tribunal found that immediately after the complainant's employment was terminated, another individual (who was not an epileptic) began working for the respondent, performing mechanic's duties. The replacement mechanic was no better qualified than the complainant, who, in fact, had superior qualifications and work experience.

The Tribunal rejected the respondent's assertion that the complainant's dismissal was part of an economically motivated downsizing initiative. On the evidence, the company had been actively recruiting mechanics (and had hired the complainant) shortly before it let him go. Moreover, while the

be discriminatory. It ordered the respondent to pay the maximum payable at the time: $5,000. It also ordered payments to commence for the future as well as interest on the back payment of benefits.

Date of decision: 27/06/2003

Member: Athanasios D. Hadjis

Employment: Telecommunications/ broadcasting

Discrimination on the grounds of sex, race and national or ethnic origin (harassment)

Complaint upheld

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel and Des Rosiers v. Barbe 2003 CHRT 24

The complainants alleged that the complainant, Des Rosiers, had been harassed by her supervisor, Barbe, in respect of her race, sex and national or ethnic origin. The harassment was alleged to have occurred while Des Rosiers and Barbe were both employed on the production team of a cultural affairs television show.

The Tribunal found that Barbe (who did not appear at the hearing) had exposed Des Rosiers to conduct implicating a number of prohibited grounds of discrimination. (1) His sexual conduct included gesturing towards his crotch in her presence, making repeated comments about her breasts, advising her to have sex with her colleagues in order to get ahead at work and suggesting she only got her job because she had slept with an executive in the corporation. (2) In addition, he targeted her race and national or ethnic origin by making remarks about her skin colour, comparing her to his dog, stating that dancing was in her blood, exhibiting distaste for all things related to her Haitian background, implying that she was not worthy enough to report on mainstream Québec culture, and exposing her to a demeaning and insulting "masquerade" ridiculing Black persons.

The Tribunal held that Barbe's conduct was clearly undesired and unsolicited. On occasion, Des Rosiers verbally objected to his remarks, but she also expressed her concerns about Barbe's behaviour to management. Ultimately, Barbe ought to have known that conduct such as his was unwelcome. Moreover, given the extended duration of his offensive conduct, the extreme gravity of the week-long masquerade incident and the myriad other incidents attacking numerous facets of Des Rosiers' identity, the Tribunal concluded that her workplace environment had been poisoned. It ordered Barbe to compensate Des Rosiers for psychologists' fees, to pay damages for suffering in respect of feelings, to pay damages in respect of wilful and reckless behaviour, and to attend a training course dealing with harassment and human rights.

Desrosiers v. Canada Post Corporation 2003 CHRT 26

Date of decision: 10/07/2003

Member: Michel Doucet

Employment: Canada Post Corporation

Discrimination on the grounds of disability, perceived disability and family status

Complaint upheld in part

The complainant alleged that the respondent had discriminated against him on the grounds of disability, perceived disability and family status by rejecting his candidacy for a computer technology management position. The Tribunal dismissed the allegation of family status discrimination; it found that while the complainant's family obligations may have been raised in communications with the respondent, ultimately this issue played no role in the respondent's decision not to assign the job to him.

However, the Tribunal noted the respondent's admission that the complainant's candidacy was not accepted because he was medically unfit to perform the requirements of the position due to a back injury. It also noted that although the complainant's physical ability to perform the job duties was limited (e.g., his ability to lift heavy objects), the respondent had rejected the option of hiring another employee to assist the complainant in his performance of the duties without doing a cost analysis of this option. By failing to conduct a financial analysis, the respondent was unable to rely on costs to justify a refusal to accommodate. On the whole, no real or serious consideration was given to possible accommodation at the time the decision was taken to screen out the complainant. As an example, the respondent could have inquired into the feasibility of the complainant performing some tasks with assistive devices. The Tribunal upheld the disability/perceived disability complaint and retained jurisdiction to hear evidence and argument on the question of remedy.

Milano v. Triple K Transport Ltd. 2003 CHRT 30

Date of decision: 12/09/2003

Panel: Anne L. Mactavish

Employment: Trucking

Discrimination on the ground of disability

Complaint upheld

The complainant, who has epilepsy, worked as a mechanic for the respondent. Three months after suffering a seizure while at work, he was dismissed. He alleged that the termination of his employment was based on his disability. The Tribunal found that immediately after the complainant's employment was terminated, another individual (who was not an epileptic) began working for the respondent, performing mechanic's duties. The replacement mechanic was no better qualified than the complainant, who, in fact, had superior qualifications and work experience.

The Tribunal rejected the respondent's assertion that the complainant's dismissal was part of an economically motivated downsizing initiative. On the evidence, the company had been actively recruiting mechanics (and had hired the complainant) shortly before it let him go. Moreover, while the

replacement mechanic was engaged on a contract basis, this did not save the respondent money. The respondent also claimed that the replacement mechanic was working on trailer refurbishment and therefore not doing the same job that the complainant had been doing. The Tribunal found that most of the replacement mechanic's work was being performed on trucks. If the respondent did not think the complainant could do the trailer work, it could have assigned a longer-term employee to these duties. It was noteworthy that the complainant was not laid off with the possibility for recall. In addition, while the respondent claimed that the complainant was let go on the basis of seniority, seniority played no role in other layoffs.

Ultimately, the Tribunal was convinced that the complainant's disability was a significant factor in the decision to terminate his employment. The Tribunal ordered the respondent to develop a policy and institute training in respect of accommodation of disabled employees and to compensate the complainant for lost wages, pain and suffering, wilful and reckless conduct, legal expenses, and other expenses related to the hearing.

Date of decision: 06/11/2003

Panel: Anne L. Mactavish, Pierre Deschamps, Michel Doucet

Employment:
Transportation/bus company

Discrimination on the grounds of disability and perceived disability

Complaint upheld in part

Milazzo v. Autocar Connaisseur Inc. 2003 CHRT 37

The complainant, a motor coach driver, was dismissed by the respondent because his urine tested positive for cannabis metabolites. He alleged that his dismissal, as well as the respondent's drug testing policy, were discriminatory in respect of disability or perceived disability. Given the complainant's denial (under oath) that he was dependent on cannabis, the Tribunal was unable to conclude that he was disabled within the meaning of the Act. Furthermore, the evidence did not even reveal any "perception" on the part of the respondent that the complainant was drug dependent; the respondent fired him simply because he failed the drug test. Given these facts, the complainant's dismissal was not discriminatory.

As for the respondent's policy, the Tribunal found that pre-employment testing and random testing for drugs was reasonably necessary. Less invasive measures of monitoring for possible employee impairment (such as observation by supervisors) were more expensive and less reliable, especially given the work environment of a motor coach company. On the other hand, drug testing of urine, while it did not establish that an employee was impaired on the job, was proven to assist in identifying drivers who were at an elevated risk of accident. Moreover, a drug-testing policy would deter some employees from using alcohol and drugs in the workplace, and would allow the respondent to comply with American drug-testing legislation.

That said, the Tribunal found that the portion of the policy providing for summary dismissal of employees who tested positive did not provide adequate accommodation of drug-dependent persons. Such persons should be given the opportunity to rehabilitate themselves, with a view to return to work, subject to follow-up monitoring. Accommodation should also be considered for drug-dependent individuals who tested positive in pre-employment tests. The policy was ordered to be modified.

Laronde v. Warren Gibson Limited 2003 CHRT 38

Date of decision: 07/11/2003

Member: J. Grant Sinclair

Employment: Trucking

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint upheld in part

The complainant (Laronde) alleged sexual harassment and differential treatment in respect of her employment driving tractor-trailers. The Tribunal found that on two occasions the complainant was assessed major disciplinary infractions for late deliveries. She appealed the first infraction, but her arguments were rejected by the respondent on the ground that "a late is a late". Because of this decision, she did not appeal the second infraction even though she had an explanation for this incident. In contrast, a male driver who made a late delivery during the same month she had made her late deliveries merely received a note to file. The respondent was unable to explain this differential treatment. Moreover, the late delivery infractions played a determinative role in the respondent's subsequent decision to dismiss the complainant.

On the question of sexual harassment, the Tribunal accepted that four relevant incidents occurred involving the complainant and a male co-worker: (1) he annotated her trip envelope with a suggestion that she make him coffee; (2) he related a story to other drivers (in her presence) involving a sexual encounter he had had; (3) he sent her a satellite message indicating that another driver, who was waiting to meet her, was in a state of sexual arousal; and (4) he said to others (in her absence), "I'm going to have that bitch fired. I'm tired of her being here." The Tribunal concluded, however, that these incidents were not individually severe enough to constitute sexual harassment. Further, they did not present a persistent pattern of offensive conduct as they took place over at least 18 months. Finally, the Tribunal rejected a separate allegation of differential treatment regarding the respondent's refusal to select Laronde to be an owner/operator; while the respondent's rationale in preferring the male candidates may have been questionable, it did not reveal gender bias. The complainant was awarded lost wages, damages for injury to feelings and self respect, and hearing expenses. (Judicial review pending.)

replacement mechanic was engaged on a contract basis, this did not save the respondent money. The respondent also claimed that the replacement mechanic was working on trailer refurbishment and therefore not doing the same job that the complainant had been doing. The Tribunal found that most of the replacement mechanic's work was being performed on trucks. If the respondent did not think the complainant could do the trailer work, it could have assigned a longer-term employee to these duties. It was noteworthy that the complainant was not laid off with the possibility for recall. In addition, while the respondent claimed that the complainant was let go on the basis of seniority, seniority played no role in other layoffs.

Ultimately, the Tribunal was convinced that the complainant's disability was a significant factor in the decision to terminate his employment. The Tribunal ordered the respondent to develop a policy and institute training in respect of accommodation of disabled employees and to compensate the complainant for lost wages, pain and suffering, wilful and reckless conduct, legal expenses, and other expenses related to the hearing.

Date of decision: 06/11/2003

Panel: Anne L. Mactavish, Pierre Deschamps, Michel Doucet

Employment:
Transportation/bus company

Discrimination on the grounds of disability and perceived disability

Complaint upheld in part

Milazzo v. Autocar Connaisseur Inc. 2003 CHRT 37

The complainant, a motor coach driver, was dismissed by the respondent because his urine tested positive for cannabis metabolites. He alleged that his dismissal, as well as the respondent's drug testing policy, were discriminatory in respect of disability or perceived disability. Given the complainant's denial (under oath) that he was dependent on cannabis, the Tribunal was unable to conclude that he was disabled within the meaning of the Act. Furthermore, the evidence did not even reveal any "perception" on the part of the respondent that the complainant was drug dependent; the respondent fired him simply because he failed the drug test. Given these facts, the complainant's dismissal was not discriminatory.

As for the respondent's policy, the Tribunal found that pre-employment testing and random testing for drugs was reasonably necessary. Less invasive measures of monitoring for possible employee impairment (such as observation by supervisors) were more expensive and less reliable, especially given the work environment of a motor coach company. On the other hand, drug testing of urine, while it did not establish that an employee was impaired on the job, was proven to assist in identifying drivers who were at an elevated risk of accident. Moreover, a drug-testing policy would deter some employees from using alcohol and drugs in the workplace, and would allow the respondent to comply with American drug-testing legislation.

That said, the Tribunal found that the portion of the policy providing for summary dismissal of employees who tested positive did not provide adequate accommodation of drug-dependent persons. Such persons should be given the opportunity to rehabilitate themselves, with a view to return to work, subject to follow-up monitoring. Accommodation should also be considered for drug-dependent individuals who tested positive in pre-employment tests. The policy was ordered to be modified.

Laronde v. Warren Gibson Limited 2003 CHRT 38

Date of decision: 07/11/2003

Member: J. Grant Sinclair

Employment: Trucking

Discrimination on the ground of sex (harassment)

Complaint upheld in part

The complainant (Laronde) alleged sexual harassment and differential treatment in respect of her employment driving tractor-trailers. The Tribunal found that on two occasions the complainant was assessed major disciplinary infractions for late deliveries. She appealed the first infraction, but her arguments were rejected by the respondent on the ground that "a late is a late". Because of this decision, she did not appeal the second infraction even though she had an explanation for this incident. In contrast, a male driver who made a late delivery during the same month she had made her late deliveries merely received a note to file. The respondent was unable to explain this differential treatment. Moreover, the late delivery infractions played a determinative role in the respondent's subsequent decision to dismiss the complainant.

On the question of sexual harassment, the Tribunal accepted that four relevant incidents occurred involving the complainant and a male co-worker: (1) he annotated her trip envelope with a suggestion that she make him coffee; (2) he related a story to other drivers (in her presence) involving a sexual encounter he had had; (3) he sent her a satellite message indicating that another driver, who was waiting to meet her, was in a state of sexual arousal; and (4) he said to others (in her absence), "I'm going to have that bitch fired. I'm tired of her being here." The Tribunal concluded, however, that these incidents were not individually severe enough to constitute sexual harassment. Further, they did not present a persistent pattern of offensive conduct as they took place over at least 18 months. Finally, the Tribunal rejected a separate allegation of differential treatment regarding the respondent's refusal to select Laronde to be an owner/operator; while the respondent's rationale in preferring the male candidates may have been questionable, it did not reveal gender bias. The complainant was awarded lost wages, damages for injury to feelings and self respect, and hearing expenses. (Judicial review pending.)

Federal Court Judicial Review of Tribunal Decisions

Kavanagh v. Correctional Service of Canada 2003 FCT 89 (Layden-Stevenson J.)

Date of Tribunal decision: 31/08/2001
Date of Federal Court decision: 30/01/2003

The complaint before the Tribunal was filed by a transsexual inmate who alleged that Correctional Service of Canada's (CSC's) policies in respect of transsexuals were discriminatory. The Tribunal held, in particular, that while transsexual inmates require special protection from the general inmate population, CSC should not be obliged to house pre-operative transsexuals in institutions populated by the target gender. It also held, however, that CSC should pay for an inmate to undergo gender reassignment surgery when it was deemed to be an essential medical service by the inmate's physician.

Both CSC and the Commission sought judicial review, which was dismissed in each case by the Court.

With respect to the housing of pre-operative transsexual inmates, the Court found that the Tribunal had properly placed the onus on CSC to show that any change to the current placement policy was impossible: indeed, the Court noted, the Tribunal had found that CSC's policy of simply providing for the placement of pre-operative transsexuals with other inmates of the same biological gender did not satisfy this onus. On the other hand, the Court further found that in rejecting the change to the policy proposed by the Commission, the evidence relied upon by the Tribunal as to the potential for harm to female inmates was not impressionistic in nature.

With respect to the funding of gender re-assignment surgery, the Court held that, based on the evidence, it was reasonably open for the Tribunal to find that such surgery could constitute an essential service in some cases. Furthermore, the Tribunal was correct to hold that the inmate's own physician should determine the necessity of the surgery since only this practitioner (and not a CSC physician) is in a position to make such a determination. Finally the Court held that CSC's arguments with regard to financial cost were not based on sufficient evidence, and thus rightly did not influence the Tribunal's decision.

Stevenson v. Canadian Security Intelligence Service 2003 FCT 341 (Rouleau J.)

Date of Tribunal decision: 05/12/2001
Date of Federal Court decision: 24/03/2003

The Tribunal had awarded the complainant (Stevenson) damages for out-of-pocket expenses in respect of legal fees incurred (1) when he consulted a lawyer prior to filing his complaint and (2) when he sought to make submissions to the Commission prior to referral of the complaint to the Tribunal. The Tribunal also ordered the chief executive of the respondent agency to provide Stevenson with a letter of apology for the discriminatory treatment. The respondent challenged the Tribunal's jurisdiction to make these awards.

The Court held that the Tribunal had the jurisdiction to award damages for legal costs incurred in the course of filing a complaint. It noted observations made in Tribunal case law that the public policy underlying the Act (including the goal of access to the adjudication process) supported such a result. Moreover, Parliament envisioned that a complainant would have the right to be represented by counsel before the Tribunal. As such, when Stevenson consulted a lawyer regarding the well-foundedness of his complaint of discriminatory dismissal, he in effect incurred expenses "as a

result of the discriminatory practice" within the meaning of the CHRA.

On the other hand, the Tribunal did not have jurisdiction to order the respondent to provide a letter of apology. A coerced apology does not advance the primary objective of the CHRA, namely the eradication of discriminatory practices. In addition, the Tribunal's order would force the respondent to utter a misleading and untrue opinion; such an eventuality was not contemplated in s.53 of the CHRA. Moreover, it would be astonishing for the Tribunal to possess such a power when it is not even clear that superior courts have this power.

Irvine v. Canadian Armed Forces 2003 FCT 660 (Noël J.)

Date of Tribunal decision: 23/11/2001
Date of Federal Court decision: 27/05/2003

The Tribunal found that the respondent (Canadian Armed Forces) had failed to accommodate the complainant (Irvine) to the point of undue hardship when it released him for medical reasons. In so finding, the Tribunal applied the new consolidated approach to accommodation expressed by the Supreme Court of Canada in the *Meiorin* decision. The respondent argued that the Tribunal had erred by failing to consider the principle of universality of service, as set out in a trilogy of Federal Court of Appeal decisions from 1993-94. The universality principle states that, when carrying out a discrimination analysis, one must take into account that all military personnel can be liable to perform combat duties at any time and under any conditions. This principle had been found to constitute a BFOR (*bona fide* occupational requirement) in direct discrimination claims.

The Court found that the Tribunal had not given sufficient consideration to the state of the law at the time Irvine was discharged, namely the Court of Appeal trilogy pre-dating *Meiorin*. While the Tribunal was entitled to apply *Meiorin* retroactively, it failed to analyze it in the context of the trilogy's universality principle, which had its roots in provisions of the *National Defence Act*. It also failed to recognize that, at the time the decision was made to discharge Irving, there was no duty to accommodate in direct discrimination cases.

Vollant v. Health Canada, Bouchard and Parenteau 2003 FCT 799 (Tremblay-Lamer J.)

Date of Tribunal decision: 06/04/2001
Date of Federal Court decision: 27/06/2003

The Aboriginal complainant alleged (1) that the Tribunal member had made racially insensitive comments to her representative in the context of a private conversation that took place during a break in the proceedings; (2) that the Tribunal had made erroneous findings of fact; (3) that the Tribunal erred in failing to order disclosure of unexpurgated documents that were in the respondent's possession; and (4) that the Tribunal improperly considered the intent of certain respondents in assessing whether their remarks were discriminatory.

The Court rejected all grounds of review:

- In the conversation in question, the member had inquired whether it would be safe for the Tribunal member, as a non-Aboriginal, to travel to a reserve that was well-known to the complainant's representative. While the practice of having a private conversation with the respondent's representative during a hearing was unwise, in this case it did not reveal a racist or biased attitude on the part of the Tribunal member. Moreover, the Tribunal member's reasons for decision demonstrated that he found

certain Aboriginal witnesses to be very credible. Finally, the complainant did not raise her bias concerns promptly (i.e., before the member himself).

- The record revealed no patently unreasonable findings of fact. Findings of fact generally are the province of the Tribunal, and in this case the member very carefully described in his reasons the evidence he had heard in the hearing.
- As for the non-disclosure of documents, in this case the complainant had been unable to convince the Tribunal that the documents in question were relevant to the inquiry. The Court noted that the Commission did not deem them relevant either because it closed its case without requesting their disclosure. Ultimately, this was a last-minute disclosure request, and the assessment of relevance fell within the Tribunal's discretion.
- The Tribunal did not improperly rely on the non-discriminatory intentions of certain respondents who allegedly made discriminatory comments. Rather, it took into account the context in which the comments were made, something it was entitled to do in order to obtain an accurate picture of them.

Lincoln v. Bay Ferries Ltd. 2003 FC 1156 (Dawson J.)

Date of Tribunal decision: 20/02/2002
Date of Federal Court decision: 06/10/2003

The complainant (Lincoln) alleged that the Tribunal had applied the incorrect test for determining if a *prima facie* case of discrimination had been established. The Court reviewed the two tests for a *prima facie* case. Under the *Shakes* test it must be shown that (1) the complainant was qualified; (2) the complainant was not hired; and (3) someone no better qualified but lacking the feature upon which the complaint is based was hired. Under the *Israeli* test it must be shown that: (1) the complainant belongs to a protected group; (2) he applied and was qualified for a job the employer wanted to fill; (3) he was not hired; and (4) thereafter the employer kept looking for applicants with his qualifications. Lincoln argued that, on the facts of the case, the Tribunal should have applied *Israeli* instead of *Shakes* since Lincoln was a member of a visible minority who was qualified, he was rejected for the job and subsequently the search for candidates continued.

The Court noted that the respondent did not continue to look for other suitable candidates after deciding not to hire Lincoln. Rather, one of the other candidates (Hamilton) who was interviewed some two weeks after Lincoln had always been in the mind of management as a suitable candidate, but Hamilton had only expressed his interest in the position later on. No final hiring decision was made with respect to any candidate until after Hamilton had been interviewed. Thus the Tribunal was entitled to apply *Shakes* and thereby compare Lincoln's qualifications to those of the four individuals hired to do the job in question. Even if the Tribunal had applied *Israeli*, it was apparent that the employer was looking for candidates with superior qualifications to Lincoln in respect of experience and adaptability. Finally, the Tribunal had not made any patently unreasonable errors of fact in assessing and comparing the qualifications of Lincoln vis-à-vis the other candidates.

The complainant has appealed this case to the Federal Court of Appeal.

Wignall v. Minister of National Revenue 2003 FC 1280 (O'Reilly J.)

Date of Tribunal decision: 08/06/2001
Date of Federal Court decision: 04/11/2003

The complainant, who is deaf, received a federal government grant for disabled students, which he passed on to his university to help it defray the cost of providing him with sign language interpretation. The Tribunal held that the respondent did not discriminate against the complainant when it treated the grant as taxable income.

The Court agreed that treating the grant as taxable income was not discriminatory on the ground of disability. It noted that the Tribunal had erred in adopting a definition of discrimination that had been developed for equality rights cases based on s.15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Under the Act, discrimination is defined as adverse treatment on a prohibited ground. That said, the Tribunal did address the essential legal question in the case, and the improper aspects of its analysis did not contaminate its overall conclusion.

On the merits of the issue, the Tribunal acted reasonably when it noted that the complainant was not treated differently from other grant recipients and that the tax consequences flowing from his grant were unrelated to his disability. Further, the complainant suffered no adverse financial consequence from the tax policy; the grant put him further ahead than he was before, and while its taxable nature reduced his refundable tax credit by $25, this financial cost was a product of the university's request that he turn over the full amount of his grant (instead of holding back a portion to cover tax liability). Moreover, the first $500 of the grant in question was tax exempt, which revealed the respondent's desire to alleviate the tax consequences of treating grants as income. Ultimately, the respondent's conduct was grounded in the *Income Tax Act*; to change it would have required a constitutional challenge.

Morris v. Canadian Armed Forces 2003 FC 1373 (Simpson J.)

Date of Tribunal decision: 20/12/2001
Date of Federal Court decision: 20/11/2003

The Tribunal had found that the respondent discriminated against the complainant (Morris) on the basis of age when it assessed his suitability for promotion in a national merit list ranking. In so finding, the Tribunal was of the view that it is not always necessary to know whether other individuals who obtain promotions are in fact qualified for the position, or whether they possess the same trait as the complainant. If a complainant can present other evidence suggesting that discrimination was a factor in denying a promotion, a *prima facie* case of discrimination will be made out, and it will be up to the respondent to provide an explanation.

The Court disagreed. It held that a complainant is always obliged to tender evidence of the qualifications of other candidates ("comparison evidence") where he or she alleges discrimination in a promotion process unless there were no other candidates. On the facts of the Morris matter, there actually were other candidates who (unlike Morris) were successfully promoted; thus comparison evidence should have been presented in order to make out a *prima facie* case. The Court went on to say that if comparison evidence had not been available, a *prima facie* case could have been made out on the strength of other evidence presented, as follows: (1) evidence that the assessment process did not define how one evaluated a candidate's "potential"; (2) evidence that evaluation of "employability" included the time remaining in a candidate's career; and (3) evidence that Morris's score under "potential" dropped in successive evaluations as he

aged. Finally, assuming a valid *prima facie* case had been made out, thereby requiring the respondent to provide an explanation, the Court held that the Tribunal was entitled to question the validity of such an explanation, given that the respondent had failed to tender comparison evidence. The Commission has appealed this decision to the Federal Court of Appeal.

Carter v. Canadian Armed Forces 2003 FCA 86 (Richard C.J./Desjardins/ Rothstein JJ.A.)

Date of Tribunal decision: 02/03/2000
Date of Federal Court of Appeal decision: 17/02/2003

The complainant (Carter) had been forced to retire and was entitled to several months' lost wages to compensate him for age discrimination. The Commission argued that he was not required to deduct his pension income from his lost wages claim on account of the "insurance exemption" principle of tort law. This principle states that "...a tortfeasor ought not to benefit from a plan of insurance paid for by the victim as a result of his or her prudence and forethought." Other authorities invoked by the Commission suggested that (1) the insurance exemption could apply to pension plans where the employee contributes to the plan; and (2) damages under the Act should generally be assessed according to tort law principles. At the original hearing of the complaint, the Tribunal had agreed with the Commission's submissions and had not deducted the pension income.

The Court, however, found that regardless of whether the insurance exemption applied, the *Canadian Forces Superannuation Act* prevented any contributor from receiving pension income and salary income in respect of the same period. Therefore, the complainant's pension income was deducted from his award for lost wages.

Tribunal Rulings on Motions, Objections and Preliminary Matters

In addition to the 12 decisions rendered on the merits of discrimination complaints, the Tribunal also issued over 30 rulings (with reasons) dealing with procedural, evidentiary, jurisdictional or remedial issues. This is a continuing upward trend that has been observed over several years. Among the issues addressed in the 2003 rulings were matters related to disclosure (or the related issue of privilege protecting disclosure), matters related to third-party settlements and requests to join additional respondents to the case.

Two possible trends can be identified. The first is that the number of rulings on motions challenging the Tribunal's independence and impartiality has declined significantly. This is largely due to the Supreme Court of Canada's decision of June 26, 2003 in *C.T.E.A. v. Bell Canada* (discussed on pages 7-8 of this report) wherein it declared that the legislative structure of the CHRA does not raise a reasonable apprehension of institutional bias.

The second trend has to do with objections by respondents related to the Commission's level and mode of participation in cases. Specifically, several rulings have been rendered dealing with the Commission's obligations in connection with the making of opening statements.

Federal Court Judicial Review of Tribunal Rulings

The Federal Court rendered four decisions that reviewed Tribunal rulings. Three of these decisions were essentially dealing with requests to stay the Tribunal proceedings. Generally, the applicants were already challenging an aspect of the human rights process in Court and wanted the Tribunal to adjourn until these other challenges had been adjudicated. In each case, a stay was denied, with a key theme being that litigation before the Tribunal that may eventually prove needless in the event of intervening Court rulings does not constitute irreparable harm necessitating a stay.

The final ruling dealt with an allegation of bias arising from a Tribunal member's intervention in the cross-examination of the complainant at the hearing. It is discussed in greater detail below.

Caza v. Télé-Métropole, Malo 2003 FC 811 (Pinard J.)

Date of Tribunal ruling: 29/04/2002
Date of Federal Court decision: 04/07/2003

The Commission alleged that during the cross-examination of the complainant (Caza) at the hearing, the Tribunal had (1) acted in a biased fashion by suggesting a comparison between Caza and a well-known public figure linked to terrorism; (2) refused to allow Caza to make submissions; and (3) questioned Caza or otherwise intervened on 294 occasions, making at times hurtful, inopportune and condescending remarks to her. The Commission brought a motion asking the Tribunal member to recuse himself from the case due to these alleged improprieties, and when the member denied the motion, it sought judicial review of the Tribunal's ruling.

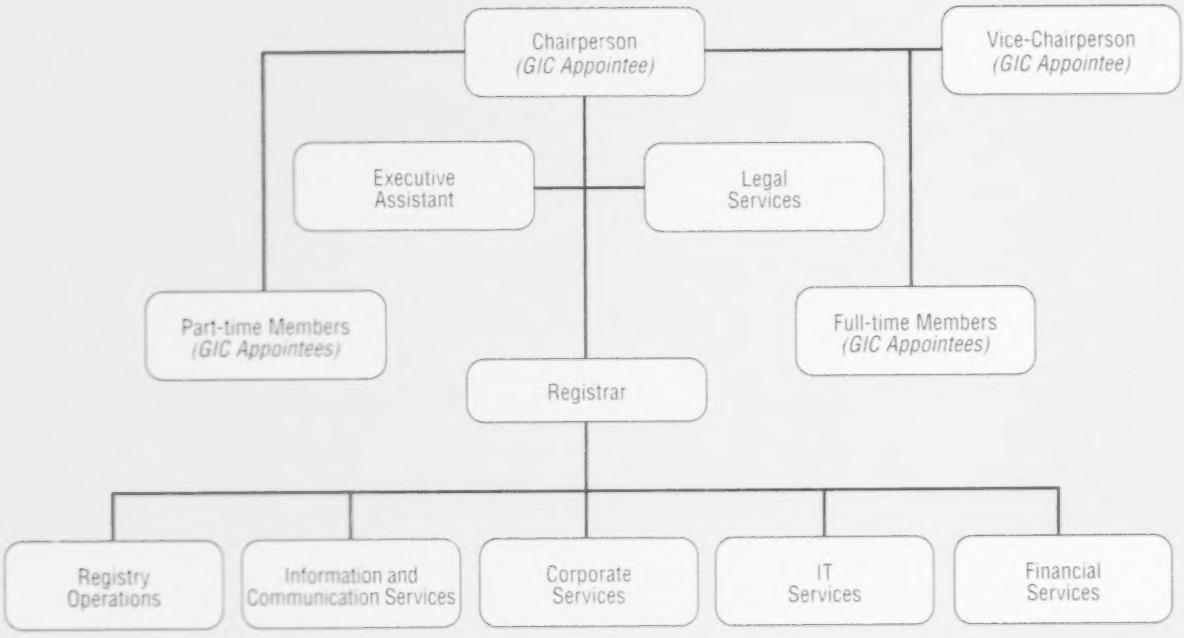
The Court dismissed the judicial review application for the following reasons:

- The remarks relating to the public figure were not said in jest, as alleged by the Commission. Rather, the Tribunal member was, through an example, trying to assist Caza in clarifying her opinion that the racist character of comments can vary depending on one's perception of them. While the member's intervention was perhaps unnecessary and imprudent, taken in context it did not compromise his impartiality. Review of another intervention of a similar nature demonstrated that the member was merely trying to help Caza understand the question posed to her in cross-examination. He was not adopting as his own the disdainful comment that had been put to her by counsel.
- Caza was not denied the right to be heard. Under a protocol established prior to her testimony, she agreed to adopt the same position as that taken by the Commission, but retained the right to make "on-the-spot" submissions if an issue arose, provided she consulted Commission counsel first. She did not have the right to interrupt her own cross-examination in order to have opposing counsel explain the purpose of his questions. It was up to the Commission counsel to object to the relevance of questions; alternatively, Caza could intervene herself, after consulting Commission counsel. At no time did Caza seek to consult Commission counsel, nor did the latter ever support objections voiced by Caza or object to the application of the protocol by the member.
- The Tribunal did not truly intervene 294 times. On several of these occasions, for instance, the member was merely trying to hear what had been said by Caza. Further, some of his interventions allowed Caza to correct inaccuracies and contradictions in her testimony. His remarks were not hurtful to Caza, but rather were properly motivated by "the search for the truth," and Commission counsel did not object to them at the time they were made.

On the whole, while the record revealed occasional impatience by the Tribunal member, the overriding impression given by the entire context was that the member sought to make the hearing as equitable as possible for the complainant.

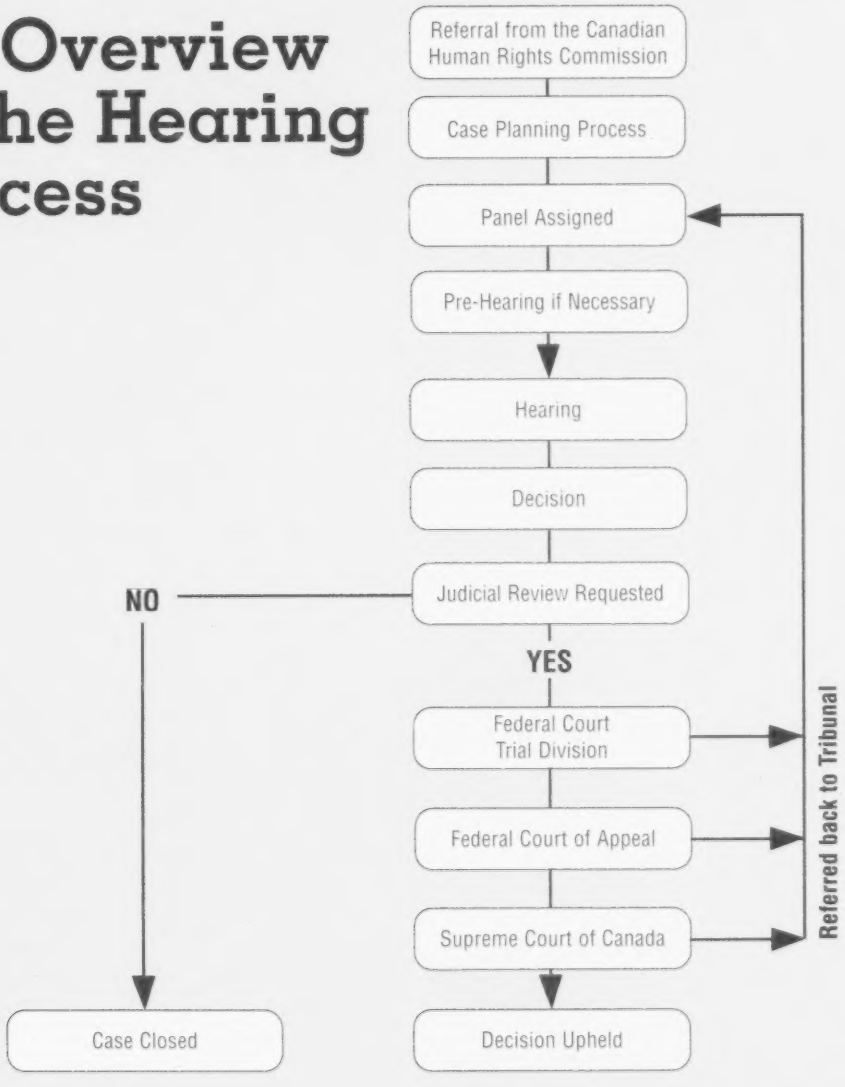
Appendix 1

Organization Chart



Appendix 2

An Overview of the Hearing Process



Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal to hear and decide a case. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public. During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In many cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal intending to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side.

The average hearing lasts from 8 to 10 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated. The panel sits in judgment, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the Act. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Federal Court of Canada. The Federal Court holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the validity of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Federal Court judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Federal Court's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

Appendix 3

Canadian Human Rights Tribunal Members

Full-Time Members

Anne L. Mactavish

Tribunal Chairperson (January 1 - November 19, 2003)

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was acting President of the Panel in 1995 and President in 1996, before her appointment as Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada. On November 19, 2003, Ms. Mactavish was appointed a judge of the Federal Court.

J. Grant Sinclair, Q.C.

Vice-Chairperson (Acting Chairperson as of November 19, 2003)

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and has served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.

Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal and became a full-time member in 2002.

Part-time Members

Shirish P. Chotalia
Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B. from the University of Alberta in 1986 and an LL.M. from the same university in 1991. She was admitted to the Alberta Bar in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998 and reappointed in 2002. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

Pierre Deschamps
Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999 and reappointed in 2002.

Reva Devins
Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment. Ms. Devins was reappointed to the Tribunal in 2002.

Michel Doucet
New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.

Roger Doyon
Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. His term was renewed in 2001. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and in the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Claude Pensa, Q.C.
Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. His term was renewed in 2002. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario law firm of Harrison Pensa.

Eve Roberts, Q.C.
Newfoundland and Labrador

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and reappointed in 2002. Ms. Roberts was called to the Alberta Bar in 1965 and to the Newfoundland Bar in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Ms. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994. Ms. Roberts resigned from the Tribunal in September 2003.

Appendix 4

The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar

Michael Glynn

Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

Counsel

Greg Miller

Executive Assistant to Chairperson & Vice-Chairperson

Line Joyal

Registry Officers

Nicole Bacon
Linda Barber
Diane Desormeaux
Pauline LeBlanc
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Registry Officer — Equal Pay

vacant

Mediation Coordinator

Francine Desjardins-Gibson

Administrative and Hearings Assistant

Nathalie Rodrigue

Chief, Information Technology Services

Julie Sibbald

Data Entry Assistant
Alain Richard

Chief, Corporate Services
Bernard Fournier

Human Resources Coordinator
Karen Hatherall

Senior Administrative Assistant
Thérèse Roy

Administrative Assistant
Jacquelin Barrette

Information and Communications Officer
Ramona Jauneika-Devine

Chief, Financial Services
Doreen Dyet

Analyst, Financial Services
Nancy Hodgson-Grey

Appendix 5

How to Contact the Tribunal

Canadian Human Rights Tribunal
160 Elgin Street
11th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1J4
Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484
e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

Rapport annuel 2003

CanLII

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Le Tribunal est la seule entité légalement habilitée à déterminer si une personne a commis un acte discriminatoire aux termes de la Loi. Il a le mandat légal d'appliquer la LCDP selon les preuves présentées et la jurisprudence.

La LCDP vise à protéger les Canadiens de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, les banques à charte, les compagnies aériennes, les organismes de télécommunication et de télédiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion. Les plaintes entendues sont toutes celles qui touchent la discrimination en milieu de travail ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux généralement mis à la disposition du grand public, ainsi que la communication par téléphone de messages haineux. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs privés de compétence fédérale comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent aux tribunaux de l'équité en matière d'emploi, constitués au besoin.

Il ne faut pas oublier que le Tribunal n'est pas un organisme élaborant des politiques. Il a seule fonction d'entendre et de juger les plaintes de discrimination sur la base des faits propres à chaque affaire et de la législation courante. À ce titre, il ne peut entendre que les affaires dont le saisit la Commission. Il ne peut pas instruire de cause de son propre chef et ne peut pas non plus faire pression sur le gouvernement ou la Commission ni tenter d'influer de quelque autre manière sur leur programme autrement que par ses décisions. Enfin, il ne peut pas prendre parti sur des questions de droits de la personne. Il doit agir de manière équitable et efficace sans pour autant bousculer la procédure. Les délais déraisonnables sont inacceptables, tout comme l'accélération indue de la procédure. Le Tribunal doit donc trouver un juste équilibre. Les droits de la personne — ceux des individus, des intimés et de la population canadienne dans son ensemble — sont trop importants pour ne pas veiller à une procédure équitable et accessible.

Au cours des années précédentes, le présent rapport annuel fait une large place à la présentation du fonctionnement et des résultats du Tribunal ainsi que des points à améliorer pour rehausser la qualité du service offert aux Canadiens.

Le 31 mars 2004

L'honorable Dan Hays, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2003 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président,

J. Grant Sinclair

Le 31 mars 2004

L'honorable Peter Milliken, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2003 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président,

J. Grant Sinclair

Table des matières

Message du président 1

Bilan de l'année 3
- Une autre année de changements imposés 3
  - Charge de travail 3
  - Nouvelles procédures de la Commission 5
  - Changements au Tribunal par suite de la nouvelle orientation de la Commission 6
  - Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal 7
  - Changements au niveau de la haute gestion du Tribunal 8
  - Déménagement 9
- Discussion libre sur les règlements des causes en droits de la personne 10
  - Incidence des règlements sur les Canadiens et les Canadiennes 11
  - Incidence des règlements sur les parties en litige 11
  - Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal 11

Résultats en 2003 13
- Offrir un processus d'audience en temps opportun 14
  - Parties non représentées 15
  - Réponses du Tribunal 15
  - Établissement du rôle 16
  - Interventions par requête et contestations de la procédure 16
  - Perspective 17
- Rendre des décisions en temps opportun 18
- Modifications à la LCDP 18
- Services et information aux parties en cause et au public 18
- Améliorer l'accessibilité et l'utilisation par le public des documents publics du Tribunal 19

Le point sur d'autres aspects du Tribunal 20
- Fonction de contrôleur moderne 20
- Règles de procédure du Tribunal 20
- Équité en matière d'emploi 21
- Équité salariale 21

Causes 22
- Décisions rendues par le Tribunal 22
- Contrôle judiciaire par la Cour fédérale 32
- Décisions sur requêtes, objections, questions préliminaires, etc. 37
- Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal par la Cour fédérale 37

Annexe 1 : Organigramme 39

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience 40
- Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne 40
- Audiences 41
- Appels 41

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 42

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 66

Annexe 5 : Pour communiquer avec le Tribunal 68

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Cat. no. HR81-2015
ISBN 0-662-67903-2
Tribunal canadien des droits de la personne Rapport annuel 2015

Message du président

L'année écoulée a été particulièrement importante pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Des développements fondamentaux annoncent des changements substantiels dans la façon dont le Tribunal exécute son mandat.

Le premier d'entre eux est l'arrêt de la Cour suprême du Canada qui confirme l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Depuis longtemps, en effet, certains se demandaient si le Tribunal canadien des droits de la personne était suffisamment indépendant du gouvernement et de la Commission canadienne des droits de la personne pour garantir équité et impartialité aux parties aux litiges qu'il instruit. Cette question a donné lieu à de nombreuses contestations devant le Tribunal et d'autres juridictions sur des questions de compétence. Le récent arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bell Canada* a mis fin à l'incertitude.

Les changements survenus à la Commission canadienne des droits de la personne auront indubitablement une profonde incidence sur les affaires du Tribunal dans les mois et les années à venir. Le Tribunal n'a aucun contrôle sur le nombre de cas dont il est saisi. C'est la Commission qui décide du renvoi d'une cause pour audience. Conséquence des récentes modifications apportées aux méthodes de renvoi de la Commission : le Tribunal prévoit une augmentation de 22% p. 100 de sa charge de travail en 2003-2004 par rapport à 2002-2003. Cette situation aura évidemment d'énormes répercussions sur le travail du Tribunal, et elle remet sérieusement en question le niveau de financement actuel.

La décision de la Commission de limiter sa participation dans la majorité des cas portés devant le Tribunal est aussi une modification importante à l'instruction des causes relatives aux droits de la personne. Par le passé, l'intérêt des plaignants cadrait souvent avec l'intérêt de la Commission dans une cause donnée, de sorte que nombre d'entre eux pouvaient comparaître devant le Tribunal sans avoir à embaucher leur propre conseiller juridique. Ce facteur a largement contribué à uniformiser les règles du jeu, puisque la plupart des plaignants n'ont pas les moyens de se payer une représentation par avocat, alors qu'à l'échelle fédérale, la plupart des intimés sont de grandes sociétés ou des ministères qui disposent de ressources leur permettant d'être bien représentés aux audiences du Tribunal.

La participation limitée de la Commission aux audiences du Tribunal signifie que la majorité des plaignants vont devoir assurer eux-mêmes leur représentation. Il n'y a aucun doute que cette perspective effrayera certains d'entre eux, qui abandonneront tout simplement leur plainte. D'autres pourraient ne pas avoir les ressources psychologiques, émotionnelles ou intellectuelles pour agir. Pour ces plaignants — des personnes que la Cour suprême a décrites comme défavorisées et démunies — l'accessibilité véritable des recours instaurés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pourrait s'avérer illusoire.

Message du président (suite)

Compte tenu des difficultés qu'auront à surmonter les plaideurs qui assureront eux-mêmes leur représentation dans une procédure qu'ils ne connaissent pas bien, le temps nécessaire à traiter les causes qui feront l'objet d'une audience sera inévitablement plus long. Et cela coûtera plus cher au trésor public ainsi qu'aux intimés.

Le Tribunal a pris certaines mesures pour mieux relever les défis inhérents au changement d'approche de la Commission. Aussi a-t-il rétabli son programme de médiation dans le but d'aider les parties à régler leur différend par négociation, sans devoir recourir à une audience devant le Tribunal. Il est également à examiner de près les formulaires et les procédures afin de voir comment rendre le tout plus accessible à des personnes sans formation juridique tout en sauvegardant l'équité. On envisage aussi d'utiliser de plus en plus la technologie, notamment la vidéoconférence, de manière à aider les parties qui se trouveraient dans des régions isolées.

Cependant, notre rôle d'arbitre impartial signifie qu'il y a des limites à ce que le Tribunal peut faire sans compromettre son impartialité et, du même coup, l'intégrité du processus. Étant donné le cadre législatif et les limites budgétaires actuels, les mesures prises par la Commission sont à l'évidence une tentative bien intentionnée de régler un problème maintes fois soulevé en ce qui concerne les retards dans le traitement des plaintes. Néanmoins, nous avons confiance que cette approche n'occasionnera pas d'autres genres de retards ou encore ne minera pas l'intégrité du traitement des plaintes en matière de droits de la personne.

En réponse aux observations formulées depuis longtemps relativement à l'efficacité du processus de plaintes en matière de droits de la personne, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été chargé de réviser le processus actuel et de recommander des moyens d'améliorer le système. Ce comité, sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, a examiné soigneusement la question et consulté de nombreuses parties intéressées. En juin 2000, il a présenté des recommandations détaillées en vue d'une refonte complète du système de traitement des plaintes. Le gouvernement a le rapport du comité La Forest depuis plus de trois ans. L'époque des solutions de rapiéçage est révolue. Le Canada est fier de son dossier en matière de droits de la personne. Toutefois, pour tenir la promesse d'égalité formulée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il faut procéder à une refonte complète et réfléchie du processus de plaintes en matière de droits de la personne.

J. Grant Sinclair

Bilan de l'année

Une autre année de changements imposés

Le rapport annuel de l'an dernier s'ouvrait sur la phrase suivante : « *[...] la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal de beaucoup plus d'affaires à instruire qu'auparavant.* » Alors que nous croyions que le nombre de renvois aller se stabiliser, il y a eu de nouveau augmentation, cette fois de 136 p. 100 par rapport au nombre inscrit en 2002. Le nombre total de nouvelles affaires renvoyées en 2003 a donc atteint 130.

Outre cette augmentation spectaculaire, le Tribunal a été confronté à ce qui suit :

- Quatre fois en 2003, la Commission a modifié sa gestion des renvois au Tribunal, ce qui a eu pour nous des répercussions sensibles.
- Dans cette optique, le Tribunal a restauré le processus de médiation.
- En juin, la Cour suprême a enfin rendu son jugement tant attendu sur l'indépendance du Tribunal.
- En novembre, notre président a été nommée à la Cour fédérale du Canada, après cinq ans et demi parmi nous.
- Le registraire a annoncé qu'il se retirait au début de 2004 après 23 années au Tribunal.
- Autre changement, quoique moins important sur le plan stratégique, le Tribunal devra déménager dans un nouvel édifice au début de 2004.

Le Tribunal doit donc à son tour apporter de nombreux changements opérationnels pour maintenir la prestation de services de qualité aux Canadiens.

Voici l'explication de l'origine des changements évoqués ci-dessus et de la réponse du Tribunal.

Charge de travail

Le nombre d'affaires dont le Tribunal est saisi a augmenté de façon spectaculaire au cours de l'année écoulée. C'est ainsi que 130 nouvelles affaires lui ont été adressées en 2003. Ce chiffre est sensiblement plus élevé que la moyenne de 23 renvois par année de 1996 à 2000. Le Tribunal a donc embauché plus de personnel sur une base temporaire et modifié profondément ses politiques et procédures de fonctionnement pour être en mesure de répondre à la demande. Cependant, avec une telle augmentation dans le nombre de renvois, il lui a été impossible de respecter les délais de traitement habituels.

Les retards ne sont pas substantiels, mais toute diminution de la qualité des services est inacceptable. Nous surveillons étroitement cette question du nombre de causes; si la tendance se maintient, nous interviendrons pour éviter que la qualité des services fournis soit compromise. Le Tribunal a d'ores déjà fait une analyse détaillée de ses capacités étant donné les ressources actuelles, d'où les changements opérationnels décrits plus loin (voir la page 6). Le Tribunal aura sans doute besoin de ressources supplémentaires, mais un rapport à ce sujet sera soumis en temps opportun aux autorités gouvernementales compétentes déjà au courant de la situation.

L'augmentation du nombre de renvois par la Commission dépend de deux facteurs essentiels :

- la Commission reçoit plus de plaintes que jamais auparavant;
- la Commission a instauré de nouvelles mesures pour combler ses retards, ce qui augmente le nombre d'affaires étudiées aux assemblées mensuelles.

Selon les projections de la Commission, le Tribunal attend un nombre au moins égal de renvois pour 2004.

Le tableau 1 détaille le nombre de renvois venus de la Commission depuis 1996.

Nouveaux cas, 1996 à 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Prévisions)	Total
Tribunaux des droits de la personne	13	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
Total	13	23	22	37	74	87	55	130	132	574

Note : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de cas renvoyés par la Commission. Comme on l'a dit : le nombre de renvois a généralement augmenté depuis 1996. En 2004, le nombre d'affaires soulevant des droits de la personne et l'équité en matière d'emploi devrait approcher celui de 2003, soit une augmentation de 900 p. 100 par rapport à 1996.

Les retards ne sont pas substantiels, mais toute diminution de la qualité des services est inacceptable. Nous surveillons étroitement cette question du nombre de causes; si la tendance se maintient, nous interviendrons pour éviter que la qualité des services fournis soit compromise. Le Tribunal a d'ores déjà fait une analyse détaillée de ses capacités étant donné les ressources actuelles, d'où les changements opérationnels décrits plus loin (voir la page 6). Le Tribunal aura sans doute besoin de ressources supplémentaires, mais un rapport à ce sujet sera soumis en temps opportun aux autorités gouvernementales compétentes, déjà au courant de la situation.

L'augmentation du nombre de renvois par la Commission dépend de deux facteurs essentiels :

- la Commission reçoit plus de plaintes que jamais auparavant;
- la Commission a instauré de nouvelles mesures pour combler ses retards, ce qui augmente le nombre d'affaires étudiées aux assemblées mensuelles.

Selon les projections de la Commission, le Tribunal attend un nombre au moins égal de renvois pour 2004.

Le tableau 1 détaille le nombre de renvois venus de la Commission depuis 1996.

Tableau 1 Nouveaux cas, 1996 à 2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Prévisions)	Total
Tribunaux des droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	130	564
Tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	2	10
Total	15	23	22	37	74	87	55	130	132	574

Nota : Le nombre d'affaires que le Tribunal canadien des droits de la personne doit instruire dépend entièrement du nombre de cas renvoyés par la Commission. Comme on l'a dit : le nombre de renvois a généralement augmenté depuis 1996. En 2004, le nombre d'affaires touchant les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi devrait approcher celui de 2003, soit une augmentation de 900 p. 100 par rapport à 1996.

Réponse du Tribunal

Le Tribunal en est encore à analyser la croissance du nombre de renvois pour vérifier s'il s'agit d'une aberration passagère ou si la tendance va se maintenir d'ici quelques années. *A priori*, étant donné le nombre de plaintes nouvelles déposées à la Commission, le nombre de renvois va demeurer constant ou augmenter légèrement.

En réponse à cette nouvelle réalité, le Tribunal est directement intervenu avec les initiatives suivantes :

- Restauration du processus de médiation sous la supervision du Tribunal.
- Modification du fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des parties non représentées par un avocat.
- Révision des lettres envoyées initialement aux parties en trois occasions pour s'assurer que toutes les parties connaissent la position de la Commission et pour indiquer les renseignements maintenant requis pour que le Tribunal puisse instruire une affaire.
- Approche dynamique de la gestion des dossiers par les membres pour rester dans la bonne voie et faire en sorte que les parties respectent les échéances.
- Trois personnes ont été engagées temporairement au bureau du registraire et sont affectées au traitement des dossiers. L'un des trois nouveaux postes est un poste de coordonnateur de la médiation. Le titulaire est aussi responsable de la planification des séances de médiation. Cette mesure a réduit la charge de travail des agents du Greffe et amélioré l'indépendance et la confidentialité du processus de médiation.

Nouvelles procédures de la Commission canadienne des droits de la personne

Étant donné l'augmentation constante de la charge de travail et ses ressources limitées, la Commission a apporté de nombreux changements stratégiques à sa gestion des dossiers qu'elle renvoie au Tribunal. Ces changements obligent le Tribunal à s'ajuster constamment. Voici un bref résumé des nouvelles procédures de la Commission.

Au début de 2003, la Commission a annoncé qu'elle allait participer à part entière à seulement 20 à 25 dossiers par année. Il s'ensuit que 100 plaignants devront se passer de son soutien et présenter leur preuve et leur argumentation juridique par eux-mêmes.

La Commission a aussi annoncé au début de 2003 que son avocat serait présent à toutes les audiences, mais que, dans les cas où elle ne participera pas à part entière, son avocat s'en tiendra à un bref exposé introductif sur le droit et l'interprétation des faits par la Commission.

En septembre, la Commission a instauré une nouvelle procédure selon laquelle toute affaire dont elle entend saisir le Tribunal bénéficie d'abord de 60 jours au cours desquels elle peut être résolue par le processus de conciliation. Faute de règlement, l'affaire est renvoyée au Tribunal pour audience. Si la conciliation débouche sur un règlement, le Tribunal n'est pas saisi de l'affaire.

En novembre, le ministre de la Justice, à titre de représentant légal des ministres fédéraux, a contesté cette participation restreinte de la Commission aux affaires instruites par le Tribunal et notamment l'idée de se limiter à un exposé introductif avant de se retirer de la procédure. Le Tribunal a accepté l'argument du ministre de la Justice et a rendu une ordonnance écrite indiquant que la Commission ne pouvait plus employer cette façon de faire. Les effets de cette décision sur la participation de la Commission aux audiences restent à déterminer.

Changements au Tribunal par suite de la nouvelle orientation de la Commission

Parties non représentées par un avocat

Suite à la décision de la Commission de ne pas participer à part entière aux audiences du Tribunal, le nombre de parties non représentées a atteint un sommet. Il devenait donc impératif d'élaborer des documents simples pour aider ces personnes à comprendre le langage juridique et les procédures. Le Tribunal a donc tenté de simplifier ses méthodes et prépare actuellement un certain nombre de brochures explicatives en langage courant. Ces nouveaux documents devraient être prêts au début de 2004. En outre, le personnel du Tribunal a pris l'initiative d'aider toute partie qui comparaît devant ses membres. Le personnel du Greffe prend le temps nécessaire pour expliquer la procédure et les méthodes à quiconque a besoin d'aide. Sa charge de travail s'en trouve accrue, mais les employés estiment que cette aide à des personnes déjà très tendues est l'une de leurs plus importantes fonctions. La qualité de l'information améliore la participation des parties et, partant, la qualité des décisions en matière de droits de la personne.

Médiation

L'augmentation substantielle du nombre de renvois et la décision prise par la Commission de ne participer qu'à un certain nombre d'audiences posent au Tribunal un grave problème de gestion des dossiers. Comment traiter un si grand nombre de dossiers sans augmenter les ressources tout en assurant l'équité du processus, considérant le déséquilibre potentiel de pouvoir entre des plaignants non représentés par un avocat et des employeurs plus renseignés? La première décision du Tribunal a donc été de restaurer le service de médiation.

Les rapports annuels antérieurs expliquent pourquoi le Tribunal a mis fin à son service de médiation. Les raisons données alors sont exactes et préoccupantes, mais la situation nouvelle (principalement : les parties non représentées et l'imposante augmentation du nombre d'affaires à instruire) ont abouti à la restauration du service de médiation en mars 2003. Le Tribunal croit que la médiation, surtout dans le cas de parties non représentées, permet la résolution plus équitable et moins formelle des plaintes. Elle est donc maintenant offerte dans tous les cas qui lui sont renvoyés.

La médiation n'a toutefois lieu que si toutes les parties y consentent. Un membre du Tribunal est nommé médiateur et a pour tâche d'aider les parties à déterminer s'il y a moyen de régler l'affaire à la satisfaction des parties. La médiation a normalement lieu dans les deux à trois mois suivant le renvoi et les parties sont prévenues que, si la médiation ne résout pas l'affaire, l'audition de l'affaire commencera dans les six mois du renvoi de la cause par la Commission.

Pour atténuer les difficultés évoquées dans les rapports précédents, le Tribunal a modifié sa procédure de médiation, demandant désormais des mémoires plus détaillés, tenant des téléconférences préalables à la médiation et publiant les résultats généraux. Le Tribunal a aussi mis au point et offert une session de formation intensive à ses membres sur la médiation en matière de droits de la personne. L'expertise des membres du Tribunal assoit la crédibilité du processus, les parties sachant désormais que leurs préoccupations seront entendues et comprises dans un contexte relatif aux droits de la personne.

L'audience formelle reste la solution nécessaire et durable pour les cas où la médiation ne suffit pas. L'instruction d'une affaire permet en effet d'établir

d'importants précédents juridiques qui serviront à leur tour à résoudre de futures plaintes fondées sur des motifs ou circonstances similaires. La nature de la plainte fait souvent que l'audience formelle, suivie d'une décision, reste le moyen le plus approprié de déterminer s'il y a discrimination. Il en sera d'ailleurs toujours ainsi. La médiation, si utile soit-elle, n'est pas une panacée. S'il s'agit de questions de discrimination systémique, par exemple, de questions de sécurité et de santé ou d'affaires débouchant sur l'établissement d'une politique nationale ou la détermination de normes d'embauche ou de service dans une industrie nationale, il est très important de recourir au débat public et aux témoignages d'experts.

Depuis mars 2003, le Tribunal a soumis 45 dossiers à la médiation. Le tableau 2 ci-dessous montre le nombre de dossiers soumis à la médiation en 2002 et en 2003.

À ce jour, le taux de règlement par médiation reflète les premières projections du Tribunal. Ce dernier n'est toutefois pas seul responsable du succès initial de la médiation. Dans la plupart des cas, il faut féliciter les parties qui acceptent la médiation pour leur détermination, leur souplesse et les efforts sincères qu'elles déploient en vue de trouver une solution applicable. Comme il est dit plus haut, le Tribunal s'inquiète du déséquilibre potentiel entre plaignants et intimés. Toutefois, dans la plupart des cas, les intimés ont fait preuve de coopération et de compréhension et ont fait beaucoup pour que les plaignants soient traités avec respect pendant tout le processus. L'expérience est très encourageante.

Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal

Depuis près de vingt ans, les intimés contestent certains aspects du cadre statutaire qui a mené à la création du Tribunal et de la Commission. On s'est demandé surtout si les liens structurels entre les deux organisations n'empêchaient pas les parties de bénéficier d'une audience équitable de la part d'une entité décisionnelle indépendante et impartiale à l'étape de l'instruction.

Dossiers soumis à la médiation, 2002 à 2003

Année	Causes résolues	Causes non résolues (et nécessitant une audience)	Causes pendantes	Total
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Nota : Depuis mars 2003, une offre de médiation sur 14 a été refusée par l'une des parties en cause.

d'importants précédents juridiques qui serviront à leur tour à résoudre de futures plaintes fondées sur des motifs ou circonstances similaires. La nature de la plainte fait souvent que l'audience formelle, suivie d'une décision, reste le moyen le plus approprié de déterminer s'il y a discrimination. Il en sera d'ailleurs toujours ainsi. La médiation, si utile soit-elle, n'est pas une panacée. S'il s'agit de questions de discrimination systémique, par exemple, de questions de sécurité et de santé ou d'affaires débouchant sur l'établissement d'une politique nationale ou la détermination de normes d'embauche ou de service dans une industrie nationale, il est très important de recourir au débat public et aux témoignages d'experts.

Depuis mars 2003, le Tribunal a soumis 45 dossiers à la médiation. Le tableau 2 ci-dessous montre le nombre de dossiers soumis à la médiation en 2002 et en 2003.

À ce jour, le taux de règlement par médiation reflète les premières projections du Tribunal. Ce dernier n'est toutefois pas seul responsable du succès initial de la médiation. Dans la plupart des cas, il faut féliciter les parties qui acceptent la médiation pour leur détermination, leur souplesse et les efforts sincères qu'elles déploient en vue de trouver une solution applicable. Comme il est dit plus haut, le Tribunal s'inquiète du déséquilibre potentiel entre plaignants et intimés. Toutefois, dans la plupart des cas, les intimés ont fait preuve de coopération et de compréhension et ont fait beaucoup pour que les plaignants soient traités avec respect pendant tout le processus. L'expérience est très encourageante.

Arrêt de la Cour suprême du Canada concernant l'impartialité institutionnelle du Tribunal

Depuis près de vingt ans, les intimés contestent certains aspects du cadre statutaire qui a mené à la création du Tribunal et de la Commission. On s'est demandé surtout si les liens structurels entre les deux organisations n'empêchaient pas les parties de bénéficier d'une audience équitable de la part d'une entité décisionnelle indépendante et impartiale à l'étape de l'instruction.

Dossiers soumis à la médiation, 2002 à 2003

Année	Causes résolues	Causes non résolues (et nécessitant une audience)	Causes pendantes	Total
2002	2	3	0	5
2003	28	11	1	40
Total	30	14	1	45

Nota : Depuis mars 2003, une offre de médiation sur 14 a été refusée par l'une des parties en cause.

Dans les années 90, Bell Canada, intimée dans une cause issue d'une plainte de disparité salariale et portée devant le Tribunal, a soulevé cette question et d'autres points institutionnels devant la Cour fédérale. En 1998, le juge de première instance ayant donné raison à Bell Canada et mis fin à l'instruction sur les plaintes de disparité salariale, le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Ces modifications ont substantiellement réduit les liens statutaires entre la Commission et le Tribunal. Néanmoins, Bell a présenté une nouvelle demande et en 2000, le juge de première instance a conclu que, même après ces modifications, le Tribunal n'était toujours pas suffisamment indépendant pour assurer l'instruction équitable des causes. La décision a toutefois été infirmée par la Cour d'appel fédérale, qui a conclu à l'équité du cadre statutaire courant.

Bell a obtenu l'autorisation d'en appeler de cette décision devant la Cour suprême du Canada et, le 26 juin 2003, celle-ci a rendu l'arrêt *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone* 2003 CSC 36.

En Cour suprême, Bell a allégué que l'indépendance institutionnelle et l'impartialité du Tribunal étaient compromises de deux façons, notamment à cause : 1) du pouvoir de la Commission d'émettre des ordonnances qui lient le Tribunal concernant l'interprétation à faire de la LCDP dans une certaine catégorie de dossiers; et 2) du pouvoir de la présidence de prolonger le mandat échu des membres du Tribunal pour leur permettre d'entendre jusqu'à la fin les affaires en cours d'instruction.

La Cour a rejeté tous les arguments, notant en particulier que le pouvoir d'émettre des ordonnances ne porte pas atteinte à l'impartialité du Tribunal, puisque les ordonnances constituent une forme de mesure législative. Et une institution n'est pas partiale du fait qu'elle est limitée par la loi. La Cour a conclu en outre que le Tribunal a le pouvoir de refuser l'application des ordonnances qu'il juge au-delà des pouvoirs de la Commission, inconstitutionnelles, prises de mauvaise foi ou portant atteinte à l'équité des procédures. La Cour a fait remarquer enfin que les ordonnances ne peuvent pas être appliquées rétrospectivement à une affaire dont le Tribunal est déjà saisi.

En ce qui a trait au pouvoir de prolonger le mandat des membres du Tribunal, la Cour n'y voit aucun motif d'inquiétude puisque ce pouvoir est exercé par le président, qui peut être considéré comme désintéressé quant à l'issue des dossiers. La Cour précise que, de toute façon, le président perd pratiquement tout pouvoir sur les membres une fois leur mandat échu et que ce dernier n'est prolongé que jusqu'à la fin de l'instruction d'une cause.

L'arrêt de la Cour suprême marque la fin d'une longue période d'incertitude pour le Tribunal. Il est maintenant clair que l'actuel pouvoir qu'a la Commission d'émettre des ordonnances est acceptable sur le plan de l'équité, mais aussi que la loi représente plus généralement un équilibre approprié entre l'atteinte des objectifs stratégiques et le droit des parties en litige d'être entendues par un décideur indépendant et impartial.

Changements au niveau de la haute gestion du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est une très petite organisation, qui compte environ 25 employés à temps plein, dont 4 membres instructeurs. L'organisation a toujours su maintenir son effectif grâce à un programme d'équité et de respect. Elle compte 6 employés (25 p. 100 du personnel actuel) qui ont plus de 15 ans d'expérience (et même 3 qui en ont plus de 25) du processus fédéral relatif aux droits de la personne. La présidente et le vice-président ont d'abord été nommés à temps partiel il y a quelque 15 ans. Cette stabilité permet au

Tribunal d'assurer aux Canadiens un niveau de service très élevé et très respecté.

Toutefois, il y aura sous peu quelques changements au niveau de la haute gestion. En octobre 2003, étant donné la retraite annoncée du registraire après 26 ans de service et la nomination imprévue de la présidente à la Cour fédérale, le Tribunal va se renouveler sous une nouvelle direction. D'ici trois ans, par ailleurs, il va perdre trois employés de longue date et peut-être deux membres à temps partiel pour cause de retraites.

La nomination de la présidente à la Cour fédérale est un événement difficile auquel le Tribunal a dû réagir rapidement. Les nominations à la magistrature sont sans préavis et les nouveaux juges doivent immédiatement abandonner leur poste. Le Tribunal a la chance d'avoir pour vice-président une personne dont la nomination vient d'être reconduite pour un mandat de cinq ans. Comme l'exige la Loi, il assume les fonctions de président d'ici à ce que le gouvernement nomme quelqu'un à temps plein. Heureusement, grâce à sa vaste expérience du Tribunal, la transition s'est faite en douceur et sans interruption. Le personnel a entrepris de planifier la transition pour le cas où la personne nommée serait de l'extérieur de l'organisation, voire de l'extérieur du gouvernement. Des séances d'information détaillées seront préparées à son intention.

Les préparatifs du remplacement du registraire sont d'ordre plus courant. La description de travail et des compétences essentielles ont été mises à jour en fonction des besoins actuels. La Commission de la fonction publique, en qualité d'organisme de recrutement aux postes de direction, assume la dotation dans le respect des pratiques d'embauche du gouvernement. Le processus a été entrepris pour que le nouveau registraire arrive avant le départ du titulaire actuel, soit d'ici le 31 mars 2004.

La planification de la relève des trois personnes qui partiront à la retraite d'ici trois ans est déjà amorcée. Le Tribunal sait que les employés actuels sont tout à fait capables d'occuper ces postes et de poursuivre la tradition d'un service de qualité aux clients.

La perte de deux cadres supérieurs en quatre mois est un fardeau pour le personnel. Il y aura forcément une période d'adaptation aux styles et aux priorités de la nouvelle direction.

Déménagement

Le Tribunal a ses bureaux au même endroit depuis douze ans. Or, en 2003, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a prévenu que le bail venait à échéance à la fin de 2003 et qu'il faut donc déménager. C'est en partie une bonne nouvelle, puisque le Tribunal va emménager dans des installations plus centrales, mais le déménagement ajoute à la charge de travail déjà lourde. TPSGC a été très utile, mais le personnel a dû élaborer des rapports très longs et détaillés sur les besoins en matière d'espace et de fonctionnement, en plus d'inspecter divers sites proposés, de passer de nombreuses heures de travail avec les architectes et les designers pour l'élaboration des plans d'étage ainsi que le choix des concepts et des motifs d'une gamme d'éléments de menuiserie particuliers, de trouver des fournisseurs et de prévoir avec eux la livraison de l'équipement, de l'ameublement et des fournitures et de superviser une foule d'autres détails inhérents à la planification d'un déménagement. Le déménagement, en février 2004, a été un succès.

Discussion libre sur les règlements des causes en matière de droits de la personne

Le taux de règlements privés et de règlements obtenus par médiation observé depuis deux ans est resté sensiblement le même en 2003. Après renvoi des plaintes au Tribunal, la Commission continue de régler les affaires en les soumettant à la médiation d'un membre du Tribunal ou à des discussions indépendantes. En 2003, la résolution d'affaires avant le début d'une audience s'est poursuivie à un taux de 73 p. 100. Étant donné la restauration de la médiation par un membre du Tribunal, le règlement des affaires — indépendamment du Tribunal mais par le truchement de la Commission — a diminué brutalement, comme il fallait s'y attendre. Le tableau 3 montre les taux de règlement de 1995 à 2003.

Tableau 3 Taux de règlement, 1995 à 2003

Année du renvoi	Renvois	Causes réglées	Audience commencée	Causes pendantes	Causes retirées ou abandonnées	Pourcentage de causes réglées*
1995	26	11	14	1	0	42,3
1996	15	4	11	0	0	26,7
1997	22	18	4	0	0	81,8
1998	18	11	7	0	0	61,1
1999	35	26	8	1	0	74,3
2000	70	47	21	2	0	67,1
2001	83	66	13	4	0	79,5
2002	55	32	21	1	1	58,2
2003	130	49	18	56	7	37,7
Total	454	264	117	65	8	58,2

*Nota : Le « pourcentage de causes réglées » n'inclut pas les causes pendantes. Les règlements négociés par les parties sont avantageux et satisfont aux exigences de la Loi s'ils répondent aux besoins des plaignants et des intimés et s'ils servent l'intérêt public. Selon l'objectif de la Loi, ils doivent répondre aux trois critères à la fois pour servir l'intérêt des Canadiens.

Incidence des règlements sur les Canadiens

Quelle incidence ont sur les Canadiens les règlements confidentiels obtenus par médiation? Pour l'heure, le Tribunal ne le sait pas avec certitude. Bien que les règlements soient toujours un volet important d'une procédure, les chiffres actuels semblent indiquer une tendance trop marquée à régler les conflits touchant les droits de la personne. Quelles sont les conséquences?

L'audience, plus formelle, peut contribuer davantage à mettre un terme aux pratiques discriminatoires puisqu'elle permet l'examen et l'analyse judiciaire complets de la preuve et des résultats figurant dans une décision publiée et publique. Il y aura toujours des affaires réglées. Le Tribunal s'attend à ce que 65 à 70 p. 100 des affaires soient réglées grâce à son processus de médiation. Nous savons que les membres médiateurs étudient et explorent intégralement les questions systémiques et stratégiques. Certes, le Tribunal ne peut pas dicter les termes des accords finals, mais il n'en demeure pas moins que toutes les questions en litige sont ouvertes à la discussion, ce qui assure dans une certaine mesure aux parties que ces questions ont été l'objet d'une analyse exhaustive de la part d'un expert indépendant. La publication d'un bref sommaire des résultats de la médiation sur le site web du Tribunal peut réduire le risque de voir se répéter à l'avenir de semblables pratiques discriminatoires.

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la LCDP. Le Tribunal doit toujours s'assurer que ses actions justifient pleinement cette confiance.

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la LCDP.

Incidence des règlements sur les parties en litige

Le taux de règlement des causes a aussi une incidence sur les parties en litige. En l'absence de règlement — que ce soit par la Commission ou la médiation offerte par le Tribunal — et si elle estimait que la partie intimée avait présenté une offre raisonnable, la Commission a jusqu'ici déterminé la plupart du temps qu'il convenait de se retirer de l'affaire. Le cas échéant, les parties plaignantes étaient tenues de se préparer à l'audience devant le Tribunal et de présenter elles-mêmes leur dossier. Cette démarche ajoute au fardeau émotif et à la tension qu'elles subissent ainsi qu'à la charge de travail du Tribunal. Pour que les plaignants soient tout à fait au courant du risque de retrait de la Commission, le médiateur du Tribunal soulève dorénavant avec toutes les parties la question de la participation future de la Commission, afin d'aider les plaignants à décider s'ils acceptent l'offre finale de règlement présentée par l'intimé.

Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal

La plupart des règlements obtenus par les parties depuis deux ans l'ont été à moins de deux semaines du début des audiences. Compte tenu de la brièveté du délai, le personnel du Greffe n'en doit pas moins fournir le temps, les efforts et les ressources nécessaires à la planification et à l'or-

Discussion libre sur les règlements des causes en matière de droits de la personne

Le taux de règlements privés et de règlements obtenus par médiation observé depuis deux ans est resté sensiblement le même en 2003. Après renvoi des plaintes au Tribunal, la Commission continue de régler les affaires en les soumettant à la médiation d'un membre du Tribunal ou à des discussions indépendantes. En 2003, la résolution d'affaires avant le début d'une audience s'est poursuivie à un taux de 73 p. 100. Étant donné la restauration de la médiation par un membre du Tribunal, le règlement des affaires — indépendamment du Tribunal mais par le truchement de la Commission — a diminué brutalement, comme il fallait s'y attendre. Le tableau 3 montre les taux de règlement de 1995 à 2003.

Taux de règlement, 1995 à 2003

Année du renvoi	Renvois	Causes réglées	Audience commencée	Causes pendantes	Causes retirées ou abandonnées	Pourcentage de causes réglées*
1995	26	11	14	1	0	42,3
1996	15	4	11	0	0	26,7
1997	22	18	4	0	0	81,8
1998	18	11	7	0	0	61,1
1999	35	26	8	1	0	74,3
2000	70	47	21	2	0	67,1
2001	83	66	13	4	0	79,5
2002	55	32	21	1	1	58,2
2003	130	49	18	56	7	37,7
Total	454	264	117	65	8	58,2

*Nota : Le « pourcentage de causes réglées » n'inclut pas les causes pendantes. Les règlements négociés par les parties sont avantageux et satisfont aux exigences de la Loi s'ils répondent aux besoins des plaignants et des intimés et s'ils servent l'intérêt public. Selon l'objectif de la Loi, ils doivent répondre aux trois critères à la fois pour servir l'intérêt des Canadiens.

Incidence des règlements sur les Canadiens

Quelle incidence ont sur les Canadiens les règlements confidentiels obtenus par médiation? Pour l'heure, le Tribunal ne le sait pas avec certitude. Bien que les règlements soient toujours un volet important d'une procédure, les chiffres actuels semblent indiquer une tendance trop marquée à régler les conflits touchant les droits de la personne. Quelles sont les conséquences?

L'audience, plus formelle, peut contribuer davantage à mettre un terme aux pratiques discriminatoires puisqu'elle permet l'examen et l'analyse judiciaire complets de la preuve et des résultats figurant dans une décision publiée et publique. Il y aura toujours des affaires réglées. Le Tribunal s'attend à ce que 65 à 70 p. 100 des affaires soient réglées grâce à son processus de médiation. Nous savons que les membres médiateurs étudient et explorent intégralement les questions systémiques et stratégiques. Certes, le Tribunal ne peut pas dicter les termes des accords finals, mais il n'en demeure pas moins que toutes les questions en litige sont ouvertes à la discussion, ce qui assure dans une certaine mesure aux parties que ces questions ont été l'objet d'une analyse exhaustive de la part d'un expert indépendant. La publication d'un bref sommaire des résultats de la médiation sur le site web du Tribunal peut réduire le risque de voir se répéter à l'avenir de semblables pratiques discriminatoires.

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la LCDP. Le Tribunal doit toujours s'assurer que ses actions justifient pleinement cette confiance.

Les Canadiens et Canadiennes confient à la Commission et au Tribunal la protection de leurs droits et de ceux de leur société au sens de la LCDP.

Incidence des règlements sur les parties en litige

Le taux de règlement des causes a aussi une incidence sur les parties en litige. En l'absence de règlement — que ce soit par la Commission ou la médiation offerte par le Tribunal — et si elle estimait que la partie intimée avait présenté une offre raisonnable, la Commission a jusqu'ici déterminé la plupart du temps qu'il convenait de se retirer de l'affaire. Le cas échéant, les parties plaignantes étaient tenues de se préparer à l'audience devant le Tribunal et de présenter elles-mêmes leur dossier. Cette démarche ajoute au fardeau émotif et à la tension qu'elles subissent ainsi qu'à la charge de travail du Tribunal. Pour que les plaignants soient tout à fait au courant du risque de retrait de la Commission, le médiateur du Tribunal soulève dorénavant avec toutes les parties la question de la participation future de la Commission, afin d'aider les plaignants à décider s'ils acceptent l'offre finale de règlement présentée par l'intimé.

Incidence des règlements sur les ressources du Tribunal

La plupart des règlements obtenus par les parties depuis deux ans l'ont été à moins de deux semaines du début des audiences. Compte tenu de la brièveté du délai, le personnel du Greffe n'en doit pas moins fournir le temps, les efforts et les ressources nécessaires à la planification et à l'or-

ganisation des audiences. Par conséquent, lorsqu'un règlement est confirmé à la dernière minute, le Greffe est tenu de payer les frais d'annulation des services professionnels et de l'occupation des locaux réservés pour l'audience.

Toutefois, depuis la restauration de la médiation en 2003, les discussions en vue d'un règlement commencent beaucoup plus tôt et les causes sont réglées bien avant le début prévu des audiences. Cette façon de faire fait gagner beaucoup de temps au personnel du Tribunal et génère des économies directes et vérifiables en argent. En outre, pour que la médiation ne devienne pas qu'un moyen de faire traîner les choses, les parties ont deux mois à partir de la date du renvoi pour y recourir. Si elles ne le font pas ou si elles ne parviennent pas à un règlement dans ces deux mois, une date d'audience est fixée et celle-ci ne peut pas être reportée pour un nouveau recours à la médiation. Ce procédé semble constituer une approche équilibrée entre équité et rapidité.

Résultats en 2003

Le Tribunal a pour mission d'offrir à la population canadienne un processus d'examen public juste et efficient d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ses buts principaux dans l'exercice de ses fonctions consistent à tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui passeront l'examen minutieux des parties concernées et des cours. Autrement dit, quel que soit le résultat d'un cas particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité et d'avoir pu faire valoir tous leurs arguments.

Les objectifs opérationnels du Tribunal pour 2003 étaient les suivants :

- dans 80 p. 100 des cas, commencer l'audience dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte;
- dans 90 p. 100 des cas, rendre les décisions dans les quatre mois suivant la fin de l'audience;
- de concert avec le ministère de la Justice, examiner les modifications qui pourraient être apportées à la LCDP à la lueur du rapport La Forest;
- offrir à tous les clients un service de qualité en fournissant des renseignements justes et exacts au sujet des procédures et des pratiques du Tribunal.

Nos résultats de l'exercice 2003 sont les suivants :

- ***Offrir des audiences en temps opportun*** – Le Tribunal n'a pas tout à fait atteint son premier objectif. Parmi les dossiers dont il a été saisi en 2003, dix-sept se sont rendus au début des audiences, et de ce nombre, huit y sont parvenus dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte. Comme il a été dit plus haut, nous sommes maintenant d'avis qu'un délai de six mois est plus raisonnable en l'occurrence. De fait, pour 13 des 17 plaintes renvoyées au Tribunal, le premier jour d'audience a eu lieu dans cette période de six mois. En 2002, 17 dossiers ont été soumis au processus d'audience ; 2 l'ont été dans les 5 mois du renvoi de la plainte; 6 dans une période de 6 mois et 11 ont mis plus de 6 mois avant de se rendre aux audiences.
- ***Rendre des décisions en temps opportun*** – En 2003, 10 des 12 décisions finales rendues par le Tribunal l'ont été dans la période prévue de 125 jours. Les membres ont rendu 78 p. 100 des 19 dernières décisions du Tribunal dans le délai prévu de quatre mois. On constate des progrès sur ce chapitre et le Tribunal croit être en mesure de rendre 90 p. 100 de ses décisions de 2004 dans les quatre mois suivant la conclusion du processus d'audience.
- ***Modifications à la LCDP*** – Le ministère de la Justice n'a pas fait avancer la rédaction de l'ébauche des modifications à la LCDP. Certaines discussions très préliminaires ont eu lieu, mais nous ne prévoyons aucune discussion sérieuse avant la fin de 2004-2005.
- ***Services et information à l'adresse des clients*** – Afin de mieux servir sa clientèle, le Tribunal a apporté plusieurs modifications à son service d'information publique, entre autres une refonte complète de son site web, par mise à niveau des capacités de

Le Tribunal a pour mission d'offrir à la population canadienne un processus d'examen public juste et efficient d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ses buts principaux dans l'exercice de ses fonctions consistent à tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui passeront l'examen minutieux des parties concernées et des cours. Autrement dit, quel que soit le résultat d'un cas particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité et d'avoir pu faire valoir tous leurs arguments.

Les objectifs opérationnels du Tribunal pour 2003 étaient les suivants :

- dans 80 p. 100 des cas, commencer l'audience dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte;
- dans 90 p. 100 des cas, rendre les décisions dans les quatre mois suivant la fin de l'audience;
- de concert avec le ministère de la Justice, examiner les modifications qui pourraient être apportées à la LCDP à la lueur du rapport La Forest;
- offrir à tous les clients un service de qualité en fournissant des renseignements justes et exacts au sujet des procédures et des pratiques du Tribunal.

Nos résultats de l'exercice 2003 sont les suivants :

- *Offrir des audiences en temps opportun* – Le Tribunal n'a pas tout à fait atteint son premier objectif. Parmi les dossiers dont il a été saisi en 2003, dix-sept se sont rendus au début des audiences, et de ce nombre, huit y sont parvenus dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte. Comme il a été dit plus haut, nous sommes maintenant d'avis qu'un délai de six mois est plus raisonnable en l'occurrence. De fait, pour 13 des 17 plaintes renvoyées au Tribunal, le premier jour d'audience a eu lieu dans cette période de six mois. En 2002, 17 dossiers ont été soumis au processus d'audience ; 2 l'ont été dans les 5 mois du renvoi de la plainte; 6 dans une période de 6 mois et 11 ont mis plus de 6 mois avant de se rendre aux audiences.
- *Rendre des décisions en temps opportun* – En 2003, 10 des 12 décisions finales rendues par le Tribunal l'ont été dans la période prévue de 123 jours. Les membres ont rendu 78 p. 100 des 19 dernières décisions du Tribunal dans le délai prévu de quatre mois. On constate des progrès sur ce chapitre et le Tribunal croit être en mesure de rendre 90 p. 100 de ses décisions de 2004 dans les quatre mois suivant la conclusion du processus d'audience.
- *Modifications à la LCDP* – Le ministère de la Justice n'a pas fait avancer la rédaction de l'ébauche des modifications à la LCDP. Certaines discussions très préliminaires ont eu lieu, mais nous ne prévoyons aucune discussion sérieuse avant la fin de 2004-2005.
- *Services et information à l'adresse des clients* – Afin de mieux servir sa clientèle, le Tribunal a apporté plusieurs modifications à son service d'information publique, entre autres une refonte complète de son site web, par mise à niveau des capacités de

recherche et ajout de nouvelles informations, la rédaction d'un guide sur le fonctionnement du Tribunal, la révision des procédures de fonctionnement, et le rétablissement des services de médiation. Une trousse de renseignements, des dépliants destinés aux parties non représentées, un système de dépôt de documents par voie électronique et des échantillons de documents juridiques sont en préparation.

La section ci-dessous décrit plus en détail les objectifs opérationnels que s'était fixés le Tribunal et les résultats à ce jour.

Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à douze mois le temps nécessaire pour traiter un dossier et ce, de la date du renvoi jusqu'à la date de publication de la décision. Bien que le nombre moyen de jours requis pour terminer un dossier ait été de 244 en 2001, de 208 en 2002 et à ce jour en 2003, de 152 jours (la moitié des dossiers étant maintenant clos) tous ont été traités dans un délai bien en deçà de l'objectif d'une année. Toutefois, la durée varie considérablement. Le tableau 4 précise le nombre moyen de jours qu'il a fallu pour mener les dossiers à bien de 1997 à 2003.

Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne							
Jusqu'aux directives aux parties	24	40	15	7	12	6	6
Jusqu'à la médiation	–	–	–	–	–	–	109
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	151
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	178
Jusqu'à ce que la décision soit rendue à la fin des audiences	75	103	128	164	84	89	84
Temps de traitement moyen avant la conclusion d'un dossier	260	252	272	272	244	208	152

* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes de l'année.

recherche et ajout de nouvelles informations; la rédaction d'un guide sur le fonctionnement du Tribunal; la révision des procédures de fonctionnement; et le rétablissement des services de médiation. Une trousse de renseignements, des dépliants destinés aux parties non représentées, un système de dépôt de documents par voie électronique et des échantillons de documents juridiques sont en préparation.

La section ci-dessous décrit plus en détail les objectifs opérationnels que s'était fixés le Tribunal et les résultats à ce jour.

Offrir un processus d'audience en temps opportun

Depuis janvier 1998, le Tribunal s'est engagé à ramener à douze mois le temps nécessaire pour traiter un dossier et ce, de la date du renvoi jusqu'à la date de publication de la décision. Bien que le nombre moyen de jours requis pour terminer un dossier ait été de 244 en 2001, de 208 en 2002 et à ce jour en 2003, de 152 jours (la moitié des dossiers étant maintenant clos) tous ont été traités dans un délai bien en deçà de l'objectif d'une année. Toutefois, la durée varie considérablement. Le tableau 4 précise le nombre moyen de jours qu'il a fallu pour mener les dossiers à bien de 1997 à 2003.

Nombre moyen de jours pour clore un dossier, 1997 à 2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
Depuis la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne							
Jusqu'aux directives aux parties	24	40	15	7	12	6	6
Jusqu'à la médiation	–	–	–	–	–	–	109
Jusqu'au règlement du dossier	152	245	232	230	202	150	151
Jusqu'au premier jour d'audience	93	280	73	213	293	169	178
Jusqu'à ce que la décision soit rendue à la fin des audiences	75	103	128	164	84	89	84
Temps de traitement moyen avant la conclusion d'un dossier	260	252	272	272	244	208	152

* Nota : Il reste beaucoup de dossiers ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes de l'année.

Nous l'avons dit : de nombreux cas ont été réglés sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. Pour les cas ayant exigé une audience complète et une décision, la durée moyenne en 2001 a été de 384 jours, et six cas ont exigé plus d'un an pour parvenir à terme. En 2002, la durée moyenne a été de 272 jours, aucun cas n'exigeant plus d'un an. (Nota : un cas est resté dans le système et, s'il exige une audience, il aura été actif pendant plus d'un an.) Bien que notre rendement se soit amélioré en 2003, plusieurs cas demeurent actifs et nos chiffres pour l'exercice ne seront toujours pas entièrement satisfaisants puisque certains cas ne se termineront pas durant l'année courante. Dans certaines procédures plus longues, le Tribunal n'est pas responsable des retards — ceux-ci étaient attribuables, par exemple, à des demandes de délais de la part des parties, à des requêtes déposées devant la Cour fédérale ou à la complexité du cas.

Parties non représentées

Les cas où les parties ne sont pas représentées prendront plus de temps et il deviendra de plus en plus difficile de les conclure dans une année. À la fin de 2003-2004, l'objectif sera réévalué et nous déterminerons s'il demeure réaliste et valable. Le rapport sur le rendement de l'an prochain fera état du rendement du Tribunal devant l'augmentation de la charge de travail ainsi que dans les cas où les parties ne sont pas représentées.

Réponses du Tribunal

Il y a eu réduction globale du nombre moyen de jours nécessaires au traitement et à la clôture des dossiers du Tribunal. Le nombre de renvois a plus que triplé — passant de 37 en 1999 à 130 en 2003 — mais le nombre de membres qui instruisent les affaires et le reste de l'effectif ont diminué. Deux de nos membres à temps partiel ont été nommés à temps plein en 2001, mais nous avons en revanche perdu deux membres à temps partiel en 2002 et la présidente a été nommée juge. À la fin de 2003, aucune de ces personnes n'avait encore été remplacée. La plupart des cas de 2002 et 2003 ont été assignés à des membres à temps plein qui ont pu y consacrer autant de temps qu'il le fallait. Avec le départ de la présidente, cependant, plus de cas sont assignés aux membres à temps partiel.

Par suite de l'accroissement de la charge de travail, les membres à temps partiel seront invités plus souvent que par le passé à traiter des dossiers, ce qui augmentera nos coûts de fonctionnement et prolongera le délai de traitement. Pour résoudre la situation, le Tribunal a demandé au Ministre de confirmer la nomination d'une personne à la présidence et de nommer d'autres membres, à temps plein ou partiel.

Jusqu'à l'hiver 2003, le processus de traitement des plaintes du Tribunal nous permettait de tenir les audiences aussitôt que les parties étaient prêtes à aller de l'avant. Dans le passé, nous nous sommes vantés de notre capacité de tenir une audience sur tout sujet dans les cinq jours et, dans certains cas, dans les 24 heures suivant la réception d'un renvoi ou d'une requête. Aujourd'hui, par suite de l'augmentation spectaculaire du nombre de cas, cette affirmation n'est plus vraie. De fait, pendant une brève période au milieu de 2003, les nouveaux cas ont été mis en attente tandis que le Tribunal tentait de faire face à la charge des dossiers en cours. Les chiffres ci-dessus semblent comparables aux statistiques de 2002, mais il reste de nombreux dossiers actifs ouverts en 2003, ce qui va hausser les moyennes (voir le tableau 4). Comme il a déjà été dit, des employés ont été embauchés temporairement afin de maintenir les normes de service et, bien entendu, de répondre aux besoins des clients. Cependant, sans ressources supplémentaires permanentes, le retard s'aggrave pour la première fois dans l'histoire du Tribunal.

Jusqu'à maintenant, le Tribunal n'a reçu aucune plainte au sujet des retards dans le traitement des cas. Cette situation est partiellement attribuable au fait que les avocats qui se présentent à l'audience ne prennent normalement part à l'affaire que lorsque la Commission canadienne des droits de la personne renvoie la plainte au Tribunal et que tout délai, si bref soit-il fait généralement leur bonheur.

Établissement du rôle

Pour que le processus soit cohérent et efficace, les parties doivent avoir le temps de préparer une cause complète et réfléchie. Les nouvelles procédures s'appuyant sur des questionnaires ont permis de fixer la date des audiences dans les quatre à six semaines suivant le renvoi d'un cas par la Commission. Le Tribunal estime irréaliste de s'attendre à ce que le processus relatif à l'établissement du rôle en place à la fin de 2002 et utilisé pendant toute l'année 2003 puisse être notablement amélioré, parce que les dates des audiences sont déterminées plus par la disponibilité des conseillers juridiques que par le Tribunal et que la procédure doit rester juste pour toutes les parties.

En général, les audiences ont commencé de trois à cinq mois après le renvoi. Compte tenu de la charge de travail courante et des nouvelles procédures de fonctionnement liées à la médiation, on peut s'attendre à ce que le temps requis pour commencer une audience soit de six mois. Le Tribunal estime que ce nouveau délai est réaliste et raisonnable, d'autant plus qu'il est prêt à agir plus rapidement à la demande des parties. Si les parties demandent audience, celle-ci peut commencer dans les deux mois suivant la date du renvoi pour les cas particuliers ou inhabituels.

Interventions par requête et contestations de la procédure

Les interventions par requête et les contestations de procédure sont également fréquentes et continuent de retarder le processus. Cependant, étant donné la sensibilité et l'importance des questions que traite le Tribunal, les contestations juridiques de cette nature sont prévisibles.

En raison du grand nombre de parties non représentées qui comparaissent maintenant devant le Tribunal, des problèmes logistiques et fonctionnels viennent s'ajouter aux retards. Par exemple, le Tribunal a reçu une plainte d'un particulier qui travaillait dans le Nord canadien. Depuis qu'il a déposé sa plainte, le plaignant a déménagé dans une autre province. La Commission ne participe plus pleinement à l'affaire et ne défraiera pas le plaignant des dépenses qu'il doit engager pour aller dans le Nord. L'intimé, propriétaire d'une très petite entreprise et sans conseiller juridique, n'est pas disposé à voyager parce que son témoin, dont il devrait payer les frais de déplacement, vit dans une petite collectivité isolée du Nord. Il n'y a pas de service de vidéoconférence. Il va sans dire que cette affaire est un véritable cauchemar logistique pour le Tribunal. Pour compliquer l'affaire encore davantage, le représentant de l'intimé ne parle couramment ni le français ni l'anglais, ce qui diminue l'efficacité d'une conférence téléphonique.

Le Tribunal a élaboré et proposé plusieurs solutions aux parties. Cependant, l'affaire a maintenant été retardée de plus de sept mois. Si la Commission participait pleinement, elle aurait fait le nécessaire pour que le plaignant se rende dans le Nord et la démarche de médiation ou d'audience serait maintenant terminée. En réalité, ce genre de situation se produira de plus en plus fréquemment. En raison du nombre croissant de parties non représentées, le Tribunal devra faire face à de nombreux nouveaux défis et

devra devenir plus créatif dans sa recherche de solutions pratiques.

Il y a eu augmentation du nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience de plaignants qui souffrent de dépression, du syndrome de stress post-traumatique ou d'une autre maladie mentale. Le Tribunal reconnaît les besoins particuliers de ces personnes et s'y montre sensible au moment de mettre en place le processus de gestion. Ces plaignants mettent habituellement plus de temps à répondre aux demandes d'information du Tribunal et certains ont du mal à respecter leurs engagements à l'égard des dates et des procédures. Il est encore plus difficile de traiter le dossier quand la Commission ne participe pas pleinement et que le plaignant est livré à lui-même. Ce dernier cherche normalement à gagner du temps jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retenir les services d'un conseiller juridique ou d'obtenir une aide professionnelle. La plupart du temps, toutefois, il n'y parvient pas et les dossiers ne sont donc pas traités dans les délais établis dans les directives. Le Tribunal n'impose cependant pas indûment à une personne qui souffre de ce genre d'affection de respecter son calendrier de gestion. Cela dit, il importe aussi d'être juste envers la partie intimée et le Tribunal n'accepte pas d'être indéfiniment retardé. Les intimés se révèlent généralement très coopératifs et compréhensifs à l'égard de cette catégorie de personnes.

Perspective

Compte tenu de ces retards, il ne serait pas réaliste de s'attendre à ce que tous les cas soient clos dans une période de douze mois. Cependant, s'appuyant sur les nouvelles procédures opérationnelles et sur certaines décisions récentes des cours, le Tribunal croit pouvoir terminer la plupart des dossiers dans ce délai dès qu'il se sera adapté aux nouvelles réalités. Au cours de l'hiver 2002, le ministre a nommé deux nouveaux membres à temps plein au Tribunal, ce qui a énormément contribué au traitement des cas. Comme nous l'avons déjà dit, le Tribunal devra peut-être demander au ministre d'examiner la possibilité de nommer d'autres membres à temps plein.

L'imposition de délais plus serrés dans le traitement de ces cas pourrait exercer une pression indue sur les parties en litige et priver ainsi les Canadiennes et les Canadiens de la justice naturelle et du droit de se faire entendre. Des délais déraisonnables nuisent à la qualité des débats et causent des erreurs de jugement, ce qui n'est pas dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens ni dans celui du processus des droits de la personne. Notre défi consiste donc à trouver un juste équilibre dans chaque cas. La gestion des cas étant maintenant confiée à des membres à temps plein, nous avons de meilleures chances d'y parvenir.

Le nombre de jours nécessaires, en moyenne, pour entendre une cause selon chacun des motifs principaux est comparable, sauf dans le cas des plaintes fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Ces plaintes émanent généralement de faits allégués d'un problème systémique et de nombreux actes discriminatoires au cours d'une longue période. Par conséquent, le nombre de témoins convoqués est beaucoup plus élevé que pour les cas portant sur d'autres motifs. Dans les cas de plaintes qui ne visent pas la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique, l'acte discriminatoire allégué est généralement un événement unique.

Depuis l'introduction de membres à temps plein au Tribunal, il faut moins de temps pour mener un dossier à bien. L'expérience acquise par ces membres et l'amélioration de la gestion des cas ont rendu le processus d'audience plus efficace.

Rendre des décisions en temps opportun

En 2003, le Tribunal a rendu 12 décisions définitives et 32 décisions sur requêtes. De ce nombre, seules deux ont été rendues après le délai prévu de quatre mois après la clôture des audiences. On note des progrès constants à ce chapitre depuis quatre ans. Compte tenu du nombre élevé de renvois en 2003, le Tribunal s'attend à ce qu'il y ait plus de décisions définitives et sur requêtes en 2004.

Modifications à la LCDP

Trois ans et demi après que le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé de modifier profondément la façon dont le gouvernement fédéral protège les droits de la personne, le Tribunal attend toujours la réponse du ministère de la Justice. *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision* recommandait entre autres un nouveau moyen de résoudre les conflits relatifs aux droits de la personne, qui mette fin au « monopole de la Commission canadienne des droits de la personne sur le traitement des plaintes ». Sous la présidence de l'honorable Gérard La Forest, anciennement juge à la Cour suprême, le Comité de révision proposait d'offrir une aide juridique aux plaignants pour qu'ils puissent saisir directement le Tribunal de leur plainte. Il recommandait que la Commission cesse de faire enquête sur les plaintes et que le Tribunal soit à la fois responsable du tri initial des plaintes et de l'enquête, changements de nature à éliminer les possibles « conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission ».

Des changements aussi substantiels transformeraient profondément la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement le nombre de dossiers supplémentaires nécessiterait la nomination d'autres membres, mais encore le Tribunal devrait-il augmenter ses capacités en matière de recherche et de gestion. Il lui faudrait en outre mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, dont un nouveau système de gestion des instances. Il s'est fait beaucoup, depuis un an, pour donner suite aux recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il prévoyait apporter des modifications à la Loi à l'automne de cette même année, mais l'annonce est restée lettre morte. Le Tribunal reste prêt à appliquer un nouveau système sitôt que les modifications seront proposées et approuvées par le Parlement.

Services et information aux parties en cause et au public

En ce qui concerne l'essentiel du mandat — tenir des audiences justes et impartiales —, le Tribunal n'a fait aucune étude ou revue officielle depuis 2002. Cependant, s'il faut en croire les commentaires spontanés des clients, les services du Greffe satisfont aux besoins des parties. En conformité avec l'Initiative d'amélioration des services, le Tribunal a effectué un sondage à l'automne 2002 au moyen de l'Outil de mesure commune élaboré par le Conseil du Trésor. Le sondage visait la clientèle principale du Tribunal, c'est-à-dire les plaignants et les intimés, leurs conseillers juridiques et ceux de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les résultats obtenus font état d'un taux de satisfaction de 72 p. 100 à l'égard des services fournis par le

Tribunal. Ils soulignent en outre le très bon rendement du Tribunal dans tous les domaines évalués par l'Outil de mesure commune, sauf peut-être en ce qui a trait aux communications au sujet des audiences, où le niveau de satisfaction s'élève à seulement 60 p. 100 des répondants au sondage. Au moment du sondage, le Tribunal avait déjà entrepris l'élaboration d'un guide expliquant en termes simples l'ensemble du processus de traitement des cas. Nous sommes confiants que cet ouvrage, intitulé *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal* (sur le site web du Tribunal, à www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp) contribuera à augmenter la satisfaction des clients dans ce domaine.

La clientèle interrogée semblait également confuse quant aux rôles respectifs du Tribunal et de la Commission, puisque certains commentaires portaient sur un mandat ou un service offert par la Commission et non par le Tribunal. Le Tribunal a donc retenu les services d'une entreprise chargée d'analyser ses outils et stratégies de communication. Entre-temps, nous avons élaboré des documents d'information destinés à clarifier le rôle du Tribunal et sa façon d'exécuter ses activités. Ces documents seront prêts au début de 2004.

Le Tribunal a décidé de ne pas mener de sondage cette année, comme le suggèrent les lignes directrices de l'Initiative d'amélioration des services. Cette décision découle des doutes quant à la validité des résultats, étant donné le nombre relativement modeste de clients qui peuvent répondre au sondage. Il faudra au moins deux ans pour constituer une clientèle suffisamment nombreuse aux fins de validation des résultats d'un sondage.

Le Tribunal a reçu très peu de plaintes officieuses au sujet de ses services. L'une d'elle touchait l'inaccessibilité en français du système de messagerie vocale. Le Tribunal a reconnu le problème et est intervenu immédiatement pour le résoudre.

Améliorer l'accessibilité et l'utilisation par le public des documents publics du Tribunal

Dans le cadre de l'initiative Gouvernement en direct, le Tribunal a remanié son site web suivant les lignes directrices de normalisation et les résultats du sondage sur le degré de satisfaction des clients. Le nouveau site est en fonction depuis le début de 2003 et les commentaires reçus à ce jour des membres de la communauté juridique et du grand public sont positifs. Certaines améliorations ont pour but de rendre les décisions finales et sur requêtes plus accessibles. Il s'agit entre autres d'un moteur de recherche plus puissant et d'un système de classification des décisions. Le calendrier des audiences est mis à jour régulièrement et les nouvelles décisions peuvent être consultées dès leur publication (voir http://www.chrt-tcdp.gc.ca/tribunal/index_f.asp). Les décisions antérieures restent accessibles en formats html ou pdf. La recherche se fait entre autres par mots clés.

En juin 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide en langage courant qui décrit ce qui se passe quand il est saisi d'une cause relative aux droits de la personne par la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal est aussi à élaborer quelques autres documents d'information qui précisent son rôle et sa démarche. Le tout devrait être publié au début de 2004.

La gestion au Tribunal canadien des droits de la personne

Fonction de contrôleur moderne

En 2003, le Tribunal a beaucoup progressé dans bon nombre des activités associées à la réalisation du plan d'action et de mise en oeuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur dressé en novembre 2002 (affiché à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_f.asp).

Parmi les tâches terminées à ce jour :

- dresser un plan d'équité en matière d'emploi pour le Tribunal;
- répertorier le rôle, les responsabilités et les niveaux de services associés à tous les postes;
- mettre à jour les profils de compétence correspondant aux postes principaux;
- élaborer des plans de formation pour tout le personnel;
- documenter les risques et les mesures d'atténuation;
- préparer une politique sur le risque et le profil de risque de l'organisation;
- préparer une politique globale sur les valeurs et l'éthique;
- dresser un inventaire complet de tous les biens, le mobilier et l'équipement;
- créer un intranet pour transmettre de l'information aux membres du personnel sur une gamme de sujets, dont la modernisation de la fonction de contrôleur.

Ces activités ont établi les fondements nécessaires à la mise en oeuvre et au maintien de pratiques de gestion moderne, qui vont permettre de fournir aux Canadiens et Canadiennes des programmes, des services et des politiques publiques de meilleure qualité.

Règles de procédure du Tribunal

Depuis 1998, la présidence du Tribunal a le pouvoir d'instituer des règles de procédure encadrant le déroulement des audiences. Depuis quelques années, le Tribunal travaille avec des règles provisoires — auxquelles des modifications sont apportées occasionnellement — et compte un jour en présenter une version affinée au ministère de la Justice, pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Vers la fin de 2002 et au commencement de 2003, la présidente a convoqué les conseillers juridiques qui plaident souvent devant

Le point sur d'autres aspects du Tribunal

Fonction de contrôleur moderne

En 2003, le Tribunal a beaucoup progressé dans bon nombre des activités associées à la réalisation du plan d'action et de mise en oeuvre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur dressé en novembre 2002 (affiché à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/reports_f.asp).

Parmi les tâches terminées à ce jour :

- dresser un plan d'équité en matière d'emploi pour le Tribunal;
- répertorier le rôle, les responsabilités et les niveaux de services associés à tous les postes;
- mettre à jour les profils de compétence correspondant aux postes principaux;
- élaborer des plans de formation pour tout le personnel;
- documenter les risques et les mesures d'atténuation;
- préparer une politique sur le risque et le profil de risque de l'organisation;
- préparer une politique globale sur les valeurs et l'éthique;
- dresser un inventaire complet de tous les biens, le mobilier et l'équipement;
- créer un intranet pour transmettre de l'information aux membres du personnel sur une gamme de sujets, dont la modernisation de la fonction de contrôleur.

Ces activités ont établi les fondements nécessaires à la mise en oeuvre et au maintien de pratiques de gestion moderne, qui vont permettre de fournir aux Canadiens et Canadiennes des programmes, des services et des politiques publiques de meilleure qualité.

Règles de procédure du Tribunal

Depuis 1998, la présidence du Tribunal a le pouvoir d'instituer des règles de procédure encadrant le déroulement des audiences. Depuis quelques années, le Tribunal travaille avec des règles provisoires — auxquelles des modifications sont apportées occasionnellement — et compte un jour en présenter une version affinée au ministère de la Justice, pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Vers la fin de 2002 et au commencement de 2003, la présidente a convoqué les conseillers juridiques qui plaident souvent devant

le Tribunal à une table ronde visant à connaître leur opinion sur l'efficacité des règles. Quelques difficultés se sont faites jour, mais les conseillers semblent généralement trouver que les règles fonctionnent bien et facilitent la publication structurée et en temps opportun de l'information en plus d'améliorer globalement l'équité du processus.

Une autre série de modifications (fondées en grande partie sur la dernière ronde de consultation des conseillers juridiques) était prévue pour 2003, mais a finalement été retardée vu l'incertitude entourant le degré de participation de la Commission aux causes renvoyées devant le Tribunal. De fait, on a cru pendant un temps qu'il faudrait peut-être modifier les règles pour préciser les responsabilités respectives des plaignants et de la Commission avant l'étape de l'audience. Quoi qu'il en soit, il semble que peu importe l'évolution du problème de la participation de la Commission, il y a déjà suffisamment de modifications qui ne touchent pas directement ce point pour justifier leur mise en oeuvre dès 2004.

Équité en matière d'emploi

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi à l'audition des plaintes formulées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les ministères du gouvernement fédéral et à tous les employeurs privés de compétence fédérale dont l'effectif dépasse les 100 employés. Des membres du Tribunal forment au besoin un Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Depuis la première formation en 2000, seules sept demandes ont été formulées, mais aucune en 2003. Il ne reste aucun dossier ouvert et aucune audience n'a eu lieu, les parties ayant réglé avant cette étape

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devait être l'objet d'un suivi parlementaire en 2005.

Équité salariale

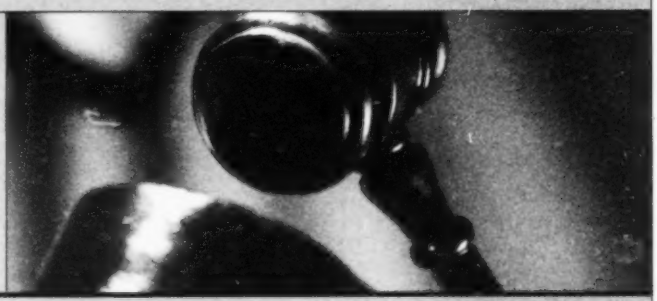
Il n'y a eu aucun nouveau renvoi relatif à l'équité salariale en vertu de l'article 11 de la Loi depuis 1997. Le Tribunal attend avec intérêt les recommandations du comité Bilson (groupe de travail sur l'équité salariale) après son examen de l'article 11.

En 2003, les audiences se sont poursuivies pour l'un des deux dossiers d'équité salariale restants et se sont conclues dans l'autre cas.

- ***Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada*** – Les audiences dans cette affaire se sont poursuivies tout au long de 2003, pour un total de 37 jours d'audience cette année-là et de 166 jours depuis le début des audiences en 1998. Un changement notable a eu lieu en octobre 2002, puisque l'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes portées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action ont cependant été maintenues. Le 26 juin 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada à l'égard de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal. On s'attend à ce que les audiences durent encore deux ou trois ans.

- ***Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes*** – Près d'une décennie après l'ouverture du dossier et quelque 414 jours, cette affaire représente la cause la plus longue du Tribunal. En 2003, il y a eu 14 jours d'audience au cours desquels toutes les parties ont conclu la présentation des preuves. Les observations écrites finales ont été déposées au début de 2003 et les plaidoiries finales ont été entendues au printemps et au début de l'été. Une décision finale pourrait être rendue à la fin de 2004.

Causes



Décisions rendues par le tribunal

Date de la décision :
14 janvier 2003

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : transport en commun

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 2

La plaignante a été employée de l'intimée à titre de chauffeuse d'autobus pendant près de neuf ans. Elle était souvent absente du travail en raison de diverses maladies et blessures — migraines, calculs rénaux, problèmes de vésicule biliaire, kystes de l'ovaire, virus, fracture de la cheville, blessure au dos, bronchite, stress, etc. Elle a perdu son emploi en 1998 à cause de cet absentéisme chronique. Elle a allégué que son renvoi constituait une discrimination en raison d'une déficience.

Il s'agissait en l'espèce d'établir si la plaignante souffrait d'une déficience et si l'intimée avait tenté de l'accommoder au point de subir une contrainte excessive. L'intimée a fait valoir qu'aucune preuve *prima facie* de discrimination n'avait été établie parce que la plaignante ne pouvait pas être considérée comme ayant une déficience. Cependant, après examen des preuves présentées par le médecin de la plaignante, le Tribunal a établi que les migraines dont souffrait celle-ci constituaient effectivement une déficience au sens de la LCDP. Ces migraines limitaient considérablement les capacités de la plaignante et nuisaient à sa capacité d'exercer son emploi. Le Tribunal a constaté également que cette déficience avait été un facteur dans la cessation d'emploi. Il a donc reconnu l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination et constaté que l'intimée n'avait pas tenté d'accommoder la plaignante au point de subir une contrainte excessive.

Bien que le Tribunal ait reconnu qu'un absentéisme intermittent peut créer une difficulté pour un employeur, ce n'était pas le cas en l'espèce. La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton comptait sur un effectif nombreux de chauffeurs interchangeables. Les services fournis par l'intimée sont à délai de livraison critique, mais un système est en place pour tenir compte des absences de chauffeurs. Les absences de la plaignante ne taxaient donc pas excessivement le système de l'employeur. De plus, l'intimée

n'a pas exploré la possibilité de fournir à la plaignante un autre emploi que celui de chauffeur. La plainte a donc été jugée fondée. La plaignante a été rétablie à son poste antérieur et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)

Hill c. Air Canada 2003 TCDP 9

Date de la décision : 18-02-2003

Membre instructeur : Paul Groarke

Emploi : transporteur aérien

Discrimination fondée sur la race (harcèlement)

Plainte rejetée

M. Hill, qui a été employé de l'intimée en qualité de mécanicien, était d'avis que son milieu de travail était ouvertement raciste et qu'on lui assignait des tâches inférieures, qu'il considérait comme indignes de son niveau de compétence. Le plaignant éprouvait également des difficultés avec son surveillant, alléguant que celui-ci le surveillait plus étroitement que les autres employés. Cependant, le Tribunal a estimé que l'attitude provocatrice de M. Hill était en partie responsable de ce degré accru de supervision. Le plaignant a également fait valoir qu'on lui avait refusé le poste de planificateur de charge d'aéronef III pour des motifs raciaux. Or, les preuves apportées indiquaient plutôt que M. Hill n'avait pas les compétences requises pour occuper ce poste et avait échoué à l'entrevue.

Le Tribunal a constaté que la plainte de discrimination n'était pas fondée et que les preuves présentées à l'appui de la plainte étaient vagues et relevaient de l'impression. Bien que les minorités étaient sous-représentées aux postes supérieurs de l'intimée, le Tribunal ne pouvait pas en déduire que le plaignant était l'objet de discrimination. Il a plutôt estimé que les problèmes de M. Hill étaient le résultat de son propre comportement. De même, il a établi que le conflit entre M. Hill et son surveillant n'était pas un problème racial, mais le résultat de l'attitude de M. Hill à l'égard de son travail et de son rejet de l'autorité.

La plainte de harcèlement était basée sur des plaisanteries et graffitis à caractère racial au travail. Dans le traitement d'une plainte de harcèlement, le Tribunal adopte la perspective d'une victime raisonnable. En l'espèce, l'intimée avait mis en place une politique en matière de harcèlement. Le Tribunal était d'avis que l'administration avait tenté de façon sérieuse, bien que limitée, de faire face aux problèmes raciaux au travail. En ce qui concerne les graffitis, il a constaté que le problème n'existait que dans les toilettes et que l'intimée avait pris des mesures pour le résoudre. Quant aux plaisanteries à caractère racial, les preuves ont démontré qu'elles constituaient un problème de nature générale — et non spécifique — dans le lieu de travail de l'intimée : de nombreux mécaniciens, y compris le plaignant, n'étaient pas respectueux les uns des autres. Il n'aurait pas été acceptable que M. Hill se présente devant le Tribunal dans le but d'être soulagé d'activités auxquelles il participait lui-même volontairement. Le Tribunal a donc rejeté la plainte.

Décisions rendues par le tribunal

Date de la décision :
14 janvier 2003

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : transport en commun

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 2

La plaignante a été employée de l'intimée à titre de chauffeuse d'autobus pendant près de neuf ans. Elle était souvent absente du travail en raison de diverses maladies et blessures — migraines, calculs rénaux, problèmes de vésicule biliaire, kystes de l'ovaire, virus, fracture de la cheville, blessure au dos, bronchite, stress, etc. Elle a perdu son emploi en 1998 à cause de cet absentéisme chronique. Elle a allégué que son renvoi constituait une discrimination en raison d'une déficience.

Il s'agissait en l'espèce d'établir si la plaignante souffrait d'une déficience et si l'intimée avait tenté de l'accommoder au point de subir une contrainte excessive. L'intimée a fait valoir qu'aucune preuve *prima facie* de discrimination n'avait été établie parce que la plaignante ne pouvait pas être considérée comme ayant une déficience. Cependant, après examen des preuves présentées par le médecin de la plaignante, le Tribunal a établi que les migraines dont souffrait celle-ci constituaient effectivement une déficience au sens de la LCDP. Ces migraines limitaient considérablement les capacités de la plaignante et nuisaient à sa capacité d'exercer son emploi. Le Tribunal a constaté également que cette déficience avait été un facteur dans la cessation d'emploi. Il a donc reconnu l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination et constaté que l'intimée n'avait pas tenté d'accommoder la plaignante au point de subir une contrainte excessive.

Bien que le Tribunal ait reconnu qu'un absentéisme intermittent peut créer une difficulté pour un employeur, ce n'était pas le cas en l'espèce. La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton comptait sur un effectif nombreux de chauffeurs interchangeables. Les services fournis par l'intimée sont à délai de livraison critique, mais un système est en place pour tenir compte des absences de chauffeurs. Les absences de la plaignante ne taxaient donc pas excessivement le système de l'employeur. De plus, l'intimée

n'a pas explore la possibilite de fournir a la plaignante un autre emploi que celui de chauffeur. La plainte a donc ete jugee fondee. La plaignante a ete retablie a son poste anterieur et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation speciale. (Controle judiciaire en instance.)

Hill c. Air Canada 2003 TCDP 9

Date de la décision :
18-02-2003

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi : transporteur aérien

Discrimination fondée sur la race (harcèlement)

Plainte rejetée

M. Hill, qui a ete employe de l'intimee en qualite de mecanicien, etait d'avis que son milieu de travail etait ouvertement raciste et qu'on lui assignait des taches inferieures, qu'il considerait comme indignes de son niveau de competence. Le plaignant eprouvant egalement des difficultes avec son surveillant, alleguant que celui-ci le surveillait plus etroitement que les autres employes. Cependant, le Tribunal a estime que l'attitude provocatrice de M. Hill etait en partie responsable de ce degre accru de supervision. Le plaignant a egalement fait valoir qu'on lui avait refuse le poste de planificateur de charge d'aeronef III pour des motifs raciaux. Or, les preuves apportees indiquaient plutot que M. Hill n'avait pas les competences requises pour occuper ce poste et avait echoue a l'entrevue.

Le Tribunal a constate que la plainte de discrimination n'etait pas fondee et que les preuves presentees a l'appui de la plainte etaient vagues et relevaient de l'impression. Bien que les minorites etaient sous-representees aux postes superieurs de l'intimee, le Tribunal ne pouvait pas en deduire que le plaignant etait l'objet de discrimination. Il a plutot estime que les problemes de M. Hill etaient le resultat de son propre comportement. De meme, il a etabli que le conflit entre M. Hill et son surveillant n'etait pas un probleme racial, mais le resultat de l'attitude de M. Hill a l'egard de son travail et de son rejet de l'autorite.

La plainte de harcelement etait basee sur des plaisanteries et graffitis a caractere racial au travail. Dans le traitement d'une plainte de harcelement, le Tribunal adopte la perspective d'une victime raisonnable. En l'espece, l'intimee avait mis en place une politique en matiere de harcelement. Le Tribunal etait d'avis que l'administration avait tente de facon serieuse, bien que limitee, de faire face aux problemes raciaux au travail. En ce qui concerne les graffitis, il a constate que le probleme n'existait que dans les toilettes et que l'intimee avait pris des mesures pour le resoudre. Quant aux plaisanteries a caractere racial, les preuves ont demontre qu'elles constituaient un probleme de nature generale — et non specifique — dans le lieu de travail de l'intimee : de nombreux mecaniciens, y compris le plaignant, n'etaient pas respectueux les uns des autres. Il n'aurait pas ete acceptable que M. Hill se presente devant le Tribunal dans le but d'etre soulage d'activites auxquelles il participait lui-meme volontairement. Le Tribunal a donc rejete la plainte.

Date de la décision :
06-03-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi :
transport en commun

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Parisien c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 10

Le plaignant a été employé de l'intimée pendant plus de 18 ans à titre de chauffeur d'autobus. Il a vécu plusieurs épisodes traumatiques entre 1979 et 1994, y compris la rupture de ses fiançailles, la mort de sa mère, une violente agression par un passager, la mort subite de son père et des menaces de mort par un autre passager. Après le dernier de ces incidents, il a commencé à souffrir de maux d'estomac et de malaises. Il a obtenu alors un congé grâce aux certificats médicaux délivrés par son médecin de famille décrivant son état d'anxiété et de tension au travail. Un psychiatre et un psychologue ont diagnostiqué plus tard un syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Il a suivi un traitement et a été jugé apte à retourner au travail. Cependant, d'autres incidents troublants au travail ont entraîné une récurrence de l'anxiété. Il a repris les traitements et, en janvier 1996, ses médecins l'ont à nouveau jugé apte à retourner au travail. En février 1996, l'intimée a mis fin à son emploi en raison de son absentéisme chronique.

Le plaignant a établi une preuve *prima facie* de discrimination : il ne faisait aucun doute que le SSPT constituait une déficience et que cette déficience a été un facteur dans la cessation de l'emploi du plaignant. La preuve a démontré que la décision était fondée sur un dossier de présences antérieur, lequel reflétait clairement la déficience. Le Tribunal a constaté que l'intimée, en contravention avec son propre programme de gestion des présences, n'avait pas fait tous les efforts possibles pour accommoder le plaignant. L'intimée n'a pas prouvé qu'elle avait consulté des médecins sur la possibilité d'autres emplois. De plus, l'intimée avait un effectif substantiel de chauffeurs interchangeables justement constitué pour tenir compte de l'absentéisme. Le Tribunal a donc établi que l'accommodement du plaignant n'aurait pas causé de contrainte excessive à l'intimée. Le plaignant a été rétabli dans ses fonctions antérieures et a obtenu des dommages pour pertes de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)

Date de la décision :
04-04-2003

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi : gouvernement fédéral

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte rejetée

Day c. Ministère de la Défense nationale et Hortie 2003 TCDP 16

La plaignante a allégué entre autres choses que la personne intimée l'avait harcelée sexuellement tandis qu'ils étaient tous deux employés du ministère intimé. À l'audience, la partie intimée a demandé que la cause soit rejetée parce que la plaignante était incapable de témoigner ou de présenter sa réclamation. La plaignante disait entre autres que d'autres personnes insinuaient des pensées ou des phrases dans son esprit, dont certaines avaient trait à

l'essentiel de ses allégations en l'espèce. Le Tribunal a aussi noté que le comportement de la plaignante à la barre des témoins révélait un état dissociatif et l'incapacité de distinguer entre ses propres perceptions déréglées et la réalité. Au bout du compte, le Tribunal a été incapable d'évaluer la justesse de son témoignage et conclu que son état psychologique au moment des événements dont elle a témoigné et au moment de l'audience l'empêchait de présenter un témoignage fiable.

Pour ce qui est de l'incapacité alléguée à présenter la plainte, le Tribunal a constaté que la plaignante avait dû acheminer sa plainte elle-même puisqu'elle n'était pas représentée. Le Tribunal a noté aussi qu'elle n'avait pas les ressources affectives et psychologiques pour participer normalement à la procédure, peu importe les accommodements qui auraient pu lui être offerts. Son comportement était irrationnel et elle ne comprenait pas les conséquences des décisions qu'elle prenait dans le contexte de l'audience. En bout de ligne, son incapacité à prendre des décisions significatives auraient pu lui causer des torts juridiques, psychologiques et affectifs. Elle s'est montrée aussi incapable de participer à la procédure ou de donner des instructions à un conseiller juridique. Dans les circonstances, la seule solution possible était de rejeter la plainte. Le fait d'accorder un ajournement à la plaignante jusqu'à ce qu'elle ait la compétence nécessaire pour poursuivre l'affaire aurait prolongé indûment un processus qui durait déjà depuis trop longtemps. La partie intimée a toujours nié les allégations, dont elle supporte les répercussions scandaleuses depuis plusieurs années. (Contrôle judiciaire en instance)

Warman c. Kyburz 2003 TCDP 18

Date de la décision :
08-05-2003

Membres instructeurs :
Anne L. Mactavish, Shirish P. Chotalia, Eve Roberts

Diffusion par téléphone de messages haineux

Plainte accueillie

L'intimé, M. Kyburz (qui ne s'est pas présenté à l'audience) était présumé avoir diffusé par téléphone des messages qui risquaient d'exposer des personnes identifiables à des attitudes discriminatoires, haineuses ou méprisantes. Le Tribunal a d'abord conclu que le fait d'afficher des messages sur Internet répond à la définition de communication téléphonique au sens de la Loi. Le Tribunal a ensuite étudié les messages affichés sur le site web de l'intimé et constaté qu'ils affirment que les Juifs sont de naissance retors, traîtres et meurtriers. Les messages précisaient que les Juifs comptent tuer « les enfants blancs » et dominer le monde. D'autres soutenaient ouvertement l'extermination des Juifs, décrits comme « sous-hommes », « ordures », « vermine » et « voyous ». Ces messages étaient d'autant plus convaincants qu'ils étaient étayés par des sources censées faire autorité.

Date de la décision :
06-03-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi :
transport en commun

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Parisien c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton 2003 TCDP 10

Le plaignant a été employé de l'intimée pendant plus de 18 ans à titre de chauffeur d'autobus. Il a vécu plusieurs épisodes traumatiques entre 1979 et 1991, y compris la rupture de ses fiançailles, la mort de sa mère, une violente agression par un passager, la mort subite de son père et des menaces de mort par un autre passager. Après le dernier de ces incidents, il a commencé à souffrir de maux d'estomac et de malaises. Il a obtenu alors un congé grâce aux certificats médicaux délivrés par son médecin de famille décrivant son état d'anxiété et de tension au travail. Un psychiatre et un psychologue ont diagnostiqué plus tard un syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Il a suivi un traitement et a été jugé apte à retourner au travail. Cependant, d'autres incidents traumatisants au travail ont entraîné une récurrence de l'anxiété. Il a repris les traitements et, en janvier 1996, ses médecins l'ont à nouveau jugé apte à retourner au travail. En février 1996, l'intimée a mis fin à son emploi en raison de son absentéisme chronique.

Le plaignant a établi une preuve prima facie de discrimination : il ne faisait aucun doute que le SSPT constituait une déficience et que cette déficience a été un facteur dans la cessation de l'emploi du plaignant. La preuve a démontré que la décision était fondée sur un dossier de présences antérieur, lequel reflétait clairement la déficience. Le Tribunal a constaté que l'intimée, en contravention avec son propre programme de gestion des présences, n'avait pas fait tous les efforts possibles pour accommoder le plaignant. L'intimée n'a pas prouvé qu'elle avait consulté des médecins sur la possibilité d'autres emplois. De plus, l'intimée avait un effectif substantiel de chauffeurs aisément remplaçables, justement constitué pour tenir compte de l'absentéisme. Le Tribunal a donc établi que l'accommodement du plaignant n'aurait pas causé de contrainte excessive à l'intimée. Le plaignant a été rétabli dans ses fonctions antérieures et a obtenu des dommages pour perte de salaire et compensation spéciale. (Contrôle judiciaire en instance.)

Date de la décision :
04-04-2003

Membre instructeur :
Paul Groarke

Emploi : gouvernement fédéral

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte rejetée

Day c. Ministère de la Défense nationale et Hortie 2003 TCDP 16

La plaignante a allégué entre autres choses que la personne intimée l'avait harcelée sexuellement tandis qu'ils étaient tous deux employés du ministère intimé. À l'audience, la partie intimée a demandé que la cause soit rejetée parce que la plaignante était incapable de témoigner ou de présenter sa réclamation. La plaignante disait entre autres que d'autres personnes insinuaient des pensées ou des phrases dans son esprit, dont certaines avaient trait à

l'essentiel de ses allégations en l'espèce. Le Tribunal a aussi noté que le comportement de la plaignante à la barre des témoins révélait un état dissociatif et l'incapacité de distinguer entre ses propres perceptions déréglées et la réalité. Au bout du compte, le Tribunal a été incapable d'évaluer la justesse de son témoignage et conclu que son état psychologique au moment des événements dont elle a témoigné et au moment de l'audience l'empêchait de présenter un témoignage fiable.

Pour ce qui est de l'incapacité alléguée à présenter la plainte, le Tribunal a constaté que la plaignante avait dû acheminer sa plainte elle-même puisqu'elle n'était pas représentée. Le Tribunal a noté aussi qu'elle n'avait pas les ressources affectives et psychologiques pour participer normalement à la procédure, peu importe les accommodements qui auraient pu lui être offerts. Son comportement était irrationnel et elle ne comprenait pas les conséquences des décisions qu'elle prenait dans le contexte de l'audience. En bout de ligne, son incapacité à prendre des décisions significatives auraient pu lui causer des torts juridiques, psychologiques et affectifs. Elle s'est montrée aussi incapable de participer à la procédure ou de donner des instructions à un conseiller juridique. Dans les circonstances, la seule solution possible était de rejeter la plainte. Le fait d'accorder un ajournement à la plaignante jusqu'à ce qu'elle ait la compétence nécessaire pour poursuivre l'affaire aurait prolongé indûment un processus qui durait déjà depuis trop longtemps. La partie intimée a toujours nié les allégations dont elle supporte les répercussions scandaleuses depuis plusieurs années. (Commode judiciaire en instance)

Warman c. Kyburz 2003 TCDP 18

L'intimé, M. Kyburz (qui ne s'est pas présenté à l'audience) était présumé avoir diffusé par téléphone des messages susceptibles d'exposer des personnes identifiables à des attitudes discriminatoires, haineuses ou méprisantes. Le Tribunal a d'abord conclu que le fait d'afficher des messages sur Internet répond à la définition de communication téléphonique au sens de la Loi. Le Tribunal a ensuite étudié les messages attachés sur le site web de l'intimé et constaté qu'ils affirment que les Juifs sont de naissance retors, traîtres et meurtriers. Les messages précisaient que les Juifs comptent Inet – les enfants Blancs – et dominent le monde. D'autres soutenaient ouvertement l'extermination des Juifs, décrits comme « sous-hommes », « ordures », « vermine » et « voyous ». Ces messages étaient d'autant plus convaincants qu'ils étaient étayés par des sources censées faire autorité.

Date de la décision :
09-05-2003

Membres instructeurs :
Anne L. Mactavish, Shirish P. Chotalia, Eve Roberts

Diffusion par téléphone de messages haineux

Plainte accueillie

À la lumière de ce qui précède, le Tribunal a conclu que les messages étaient susceptibles d'exposer les membres de la foi judaïques à la haine et au mépris sur la base de la religion ou de la race apparente — et, dans le cas des Juifs d'ascendance européenne — sur la base de l'origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a également conclu que l'intimé avait contrevenu à la Loi en employant des mesures de représailles contre le plaignant. En effet, après que ce dernier a déposé plainte, l'intimé a orchestré une campagne progressive de messages sur un forum web à l'encontre du plaignant. L'un des documents affichés semble être une lettre envoyée au lieu de travail du plaignant appelant au congédiement de ce dernier. Dans d'autres, l'intimé fait des menaces de mort à l'endroit du plaignant, le menace de poursuites criminelles et le menace de distribuer dans le quartier où il vit des brochures destinées à détruire sa réputation. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser ce comportement discriminatoire (et les mesures de représailles) et de payer une somme en guise d'amende et de dommages-intérêts pour comportement délibéré et inconsidéré et pour préjudice moral.

Date de la décision :
05-06-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte accueillie

Bushey c. Sharma 2003 TCDP 21

La plaignante a allégué que l'intimé l'avait harcelée sexuellement pendant le temps où ils étaient tous deux membres de la section locale de leur syndicat. Le Tribunal a estimé que la plaignante était un témoin crédible, dont le témoignage était détaillé, exhaustif, direct et soutenu par des notes prises au moment des événements. La crédibilité de l'intimé, en revanche, était amoindrie par ses allégations impossibles à croire d'invention de la part de la plaignante, par son témoignage vague et par le fait qu'il n'a même pas répondu à plusieurs des importantes allégations faites contre lui.

Le Tribunal a pris note que l'intimé avait eu en de nombreuses occasions un comportement à caractère sexuel à l'égard de la plaignante. Un après-midi, en particulier, l'ayant ramenée chez elle depuis le bureau du syndicat, il lui a suggéré d'avoir des rapports sexuels avec lui et lui a demandé s'il pouvait l'embrasser. Une autre fois, dans le bureau même du syndicat, il l'a abordée de dos et l'a coincée entre une chaise et un bureau, a saisi ses avant-bras et a commencé à lui embrasser les cheveux, la tête et le cou, insistant pour qu'elle ait des rapports sexuels avec lui. Il lui jetait en outre des regards concupiscents et faisait des compliments à répétition sur son apparence. Le Tribunal est également convaincu que la plaignante lui a fait savoir sans équivoque, notamment au moyen de communications écrites rejetant clairement ses avances, que son comportement n'était pas apprécié. L'intimé aurait dû aisément comprendre que ses actions étaient indésirables étant

donné la formation de sensibilisation au harcèlement sexuel qu'il avait suivie et l'avis exprès qu'il avait reçu de ses collègues du syndicat lui enjoignant de cesser de communiquer avec la plaignante. Enfin, le Tribunal a conclu que les actions de l'intimé étaient graves et persistantes au point d'empoisonner l'environnement de travail de la plaignante, tant et si bien qu'elle a craint pour sa santé physique. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'indemniser la plaignante des dépenses engagées pour son déménagement et de lui verser des dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que pour son comportement délibéré et inconsidéré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Dawson c. Eskasoni Indian Band 2003 TCDP 22

Date de la décision :
17-06-2003

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Discrimination sur la base de la race et de la couleur

Plainte accueillie

Le plaignant a allégué que l'intimée lui avait refusé des prestations d'assistance sociale prétextant qu'il n'était pas membre de la bande, faisant donc preuve de discrimination contre lui sur la base de sa race et de sa couleur. À l'audience, l'intimée a concédé que le plaignant était admissible aux prestations d'aide sociale. Elle a accepté de les lui verser et de lui verser rétroactivement les sommes auxquelles il avait droit auparavant.

Le plaignant réclamait aussi 20 000 $ en dommages-intérêts pour préjudice moral et 20 000 $ étant donné le comportement délibéré et inconsidéré de l'intimée. La Loi permet actuellement d'accorder des dommages-intérêts équivalant à cette somme, mais le montant maximal permis avant 1998 pour comportement délibéré et inconsidéré et préjudice moral était au total de 5 000 $. Le Tribunal a constaté que la plainte avait été faite en 1996, soit avant les modifications apportées en 1998 pour hausser le montant limite des dommages-intérêts. La Commission a soutenu qu'il y avait lieu d'appliquer tout de même les dispositions modifiées puisque le refus des prestations constituait une pratique discriminatoire continue. Le Tribunal a maintenu que le fait d'accepter cet argument consistait à accorder automatiquement la rétroactivité de toute modification législative du seul fait qu'un plaignant continue de souffrir d'un événement survenu longtemps avant. Le Tribunal a donc conclu que les modifications ne peuvent pas s'appliquer rétroactivement. Le plaignant n'a donc droit qu'à l'ancien montant combiné des dommages-intérêts, soit 5 000 $. Le Tribunal a pris en considération le sentiment profond d'injustice éprouvé par le plaignant quand l'intimée lui a refusé les prestations et le fait que cette dernière a persisté dans son refus malgré une décision que le Tribunal a rendue en 1996 (dans une autre affaire) et qui concluait au caractère discriminatoire de ce refus. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée

À la lumière de ce qui précède, le Tribunal a conclu que les messages étaient susceptibles d'exposer les membres de la foi judaïque à la haine et au mépris sur la base de la religion ou de la race apparente — et, dans le cas des faits d'ascendance européenne — sur la base de l'origine nationale ou ethnique. Le Tribunal a également conclu que l'intimé avait contrevenu à la Loi en employant des mesures de représailles contre le plaignant. En effet, après que ce dernier a déposé plainte, l'intimé a orchestré une campagne progressive de messages sur un forum web à l'encontre du plaignant. L'un des documents affichés semble être une lettre envoyée au lieu de travail du plaignant appelant au congédiement de ce dernier. Dans d'autres, l'intimé fait des menaces de mort à l'endroit du plaignant, le menace de poursuites criminelles et le menace de distribuer dans le quartier où il vit des brochures destinées à détruire sa réputation. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser ce comportement discriminatoire (et les mesures de représailles) et de payer une somme en guise d'amende et de dommages-intérêts pour comportement délibéré et inconsidéré et pour préjudice moral.

Date de la décision :
05-06-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte accueillie

Bushey c. Sharma 2003 TCDP 21

La plaignante a allégué que l'intimé l'avait harcelée sexuellement pendant le temps où ils étaient tous deux membres de la section locale de leur syndicat. Le Tribunal a estimé que la plaignante était un témoin crédible, dont le témoignage était détaillé, exhaustif, direct et soutenu par des notes prises au moment des événements. La crédibilité de l'intimé, en revanche, était amoindrie par ses allégations impossibles à croire d'invention de la part de la plaignante, par son témoignage vague et par le fait qu'il n'a même pas répondu à plusieurs des importantes allégations faites contre lui.

Le Tribunal a pris note que l'intimé avait eu en de nombreuses occasions un comportement à caractère sexuel à l'égard de la plaignante. Un après-midi, en particulier, l'ayant ramenée chez elle depuis le bureau du syndicat, il lui a suggéré d'avoir des rapports sexuels avec lui et lui a demandé s'il pouvait l'embrasser. Une autre fois, dans le bureau même du syndicat, il l'a abordée de dos et l'a coincée entre une chaise et un bureau, a saisi ses avant-bras et a commencé à lui embrasser les cheveux, la tête et le cou, insistant pour qu'elle ait des rapports sexuels avec lui. Il lui jetait en outre des regards concupiscents et faisait des compliments à répétition sur son apparence. Le Tribunal est également convaincu que la plaignante lui a fait savoir sans équivoque, notamment au moyen de communications écrites rejetant clairement ses avances, que son comportement n'était pas apprécié. L'intimé aurait dû aisément comprendre que ses actions étaient indésirables étant

donné la formation de sensibilisation au harcèlement sexuel qu'il avait suivie et l'avis exprès qu'il avait reçu de ses collègues du syndicat lui enjoignant de cesser de communiquer avec la plaignante. Enfin, le Tribunal a conclu que les actions de l'intimé étaient graves et persistantes au point d'empoisonner l'environnement de travail de la plaignante, tant et si bien qu'elle a craint pour sa santé physique. Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'indemniser la plaignante des dépenses engagées pour son déménagement et de lui verser des dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que pour son comportement délibéré et inconsidéré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Dawson c. Eskasoni Indian Band 2003 TCDP 22

Date de la décision :
17-06-2003

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Discrimination sur la base de la race et de la couleur

Plainte accueillie

Le plaignant a allégué que l'intimée lui avait refusé des prestations d'assistance sociale prétextant qu'il n'était pas membre de la bande, faisant donc preuve de discrimination contre lui sur la base de sa race et de sa couleur. À l'audience, l'intimée a concédé que le plaignant était admissible aux prestations d'aide sociale. Elle a accepté de les lui verser et de lui verser rétroactivement les sommes auxquelles il avait droit auparavant.

Le plaignant réclamait aussi 20 000 $ en dommages-intérêts pour préjudice moral et 20 000 $ étant donné le comportement délibéré et inconsidéré de l'intimée. La Loi permet actuellement d'accorder des dommages-intérêts équivalant à cette somme, mais le montant maximal permis avant 1998 pour comportement délibéré et inconsidéré et préjudice moral était au total de 5 000 $. Le Tribunal a constaté que la plainte avait été faite en 1996, soit avant les modifications apportées en 1998 pour hausser le montant limite des dommages-intérêts. La Commission a soutenu qu'il y avait lieu d'appliquer tout de même les dispositions modifiées puisque le refus des prestations constituait une pratique discriminatoire continue. Le Tribunal a maintenu que le fait d'accepter cet argument consistait à accorder automatiquement la rétroactivité de toute modification législative du seul fait qu'un plaignant continue de souffrir d'un événement survenu longtemps avant. Le Tribunal a donc conclu que les modifications ne peuvent pas s'appliquer rétroactivement. Le plaignant n'a donc droit qu'à l'ancien montant combiné des dommages-intérêts, soit 5 000 $. Le Tribunal a pris en considération le sentiment profond d'injustice éprouvé par le plaignant quand l'intimée lui a refusé les prestations et le fait que cette dernière a persisté dans son refus malgré une décision que le Tribunal a rendue en 1996 (dans une autre affaire) et qui concluait au caractère discriminatoire de ce refus. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée

de verser le montant maximal exigible au moment de la plainte, soit 5 000 $, d'amorcer le paiement des prestations futures et de verser les intérêts relatifs aux arriérés de prestations.

Date de la décision : 27-06-2003

Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis

Emploi : télécommunications et télédiffusion

Discrimination sur la base du sexe, de la race et de l'origine nationale ou ethnique (harcèlement)

Plainte accueillie

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et Des Rosiers c. Barbe 2003 CHRT 24

Les plaignants alléguaient que M^me^ Des Rosiers, plaignante, avait été harcelée par son superviseur, M. Barbe, sur la base de sa race, de son sexe et de son origine nationale ou ethnique. Le harcèlement aurait eu lieu alors que M^me^ Des Rosiers et M. Barbe étaient tous deux employés de l'équipe de production d'une émission d'animation culturelle.

Le Tribunal a conclu que M. Barbe (qui ne s'est pas présenté à l'audience) avait exposé M^me^ Des Rosiers à un comportement englobant un certain nombre de motifs de discrimination. 1) Il a eu un comportement à caractère sexuel consistant entre autres à faire des gestes en direction de son entre-jambe en présence de la plaignante, à faire des commentaires répétés sur ses seins, à lui conseiller d'avoir des rapports sexuels avec ses collègues pour obtenir des promotions et à suggérer qu'elle avait obtenu son poste parce qu'elle avait couché avec un directeur de la société. 2) De plus, l'intimé a visé expressément la race et l'origine nationale ou ethnique de la plaignante en faisant des commentaires sur la couleur de sa peau, en la comparant à sa chienne, en déclarant qu'elle avait la danse dans le sang, en témoignant du dégoût pour tout ce qui était lié à ses antécédents haïtiens, insinuant qu'elle ne valait pas de faire un reportage sur la culture dominante du Québec et en l'exposant à une « mascarade » humiliante et insultante ridiculisant les personnes de race noire.

Le Tribunal a conclu que le comportement de M. Barbe n'était manifestement pas désiré ni sollicité. M^me^ Des Rosiers s'était parfois opposée verbalement à ses remarques, mais elle avait aussi exprimé à la direction ses inquiétudes relatives au comportement de M. Barbe. En bout de ligne, M. Barbe aurait dû savoir que son comportement n'était pas désiré. Qui plus est, étant donné la durée prolongée de son comportement offensant, la gravité extrême de la mascarade qui a duré toute une semaine et la myriade d'autres incidents qui portaient atteinte à de multiples facettes de l'identité de M^me^ Des Rosiers, le Tribunal a conclu que son environnement de travail s'était trouvé empoisonné. Il a donc ordonné à M. Barbe d'indemniser M^me^ Des Rosiers des honoraires versés à des psychologues, de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral ainsi que pour comportement délibéré et inconsidéré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement et aux droits de la personne.

Desrosiers c. Société canadienne des postes 2003 TCDP 26

Date de la décision :
10-07-2003

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi : Société canadienne des postes

Discrimination fondé sur une déficience, déficience perçue et la situation de famille

Plainte accueillie en partie

Le plaignant a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison d'une déficience, d'une déficience perçue et de la situation de famille en refusant sa candidature à un poste en gestion de la technologie informatique. Le Tribunal a rejeté les allégations de discrimination sur la base de la situation de famille, estimant que si les obligations familiales du plaignant avaient été citées dans certaines communications avec l'intimée, la question n'avait eu aucune incidence sur la décision de cette dernière de ne pas lui confier le poste.

Le Tribunal a noté toutefois l'admission, par l'intimée, que la candidature du plaignant avait été rejetée parce que ce dernier avait été jugé inapte, médicalement, à exécuter les tâches exigées par l'emploi étant donné une blessure au dos. Le Tribunal a noté aussi que même si la capacité physique du plaignant d'exécuter ces fonctions était limitée (il était incapable de soulever des objets lourds, par exemple), l'intimée avait refusé sans même en analyser les coûts la possibilité d'engager une autre personne pour aider le plaignant à exécuter ses tâches. À défaut d'avoir effectué cette analyse financière, l'intimée ne pouvait donc pas invoquer la question des coûts pour refuser d'accommoder le plaignant. Au total, l'intimée n'a accordé aucune considération réelle ou sérieuse aux possibilités d'accommodement avant de rejeter la candidature du plaignant. Elle aurait pu entre autres vérifier si le plaignant pouvait exécuter certaines tâches à l'aide d'accessoires fonctionnels. Le Tribunal a donc accueilli la plainte relative à la déficience ou à la déficience perçue, se réservant la compétence d'entendre la preuve et les arguments sur la question de la réparation.

Milano c. Triple K Transport Ltd. 2003 TCDP 30

Date de la décision :
12-09-2003

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Le plaignant, qui souffre d'épilepsie, a travaillé comme mécanicien pour la partie intimée. Il a été congédié trois mois après avoir eu une crise au travail. Il a allégué que son congédiement était fondé sur sa déficience. Le Tribunal a constaté que, immédiatement après le congédiement, une autre personne (qui n'était pas épileptique) avait commencé à travailler pour la partie intimée, exécutant des tâches de mécanicien. Le mécanicien qui a remplacé le plaignant n'était pas plus compétent que ce dernier qui, de fait, était plus qualifié et avait une plus longue expérience.

Le Tribunal a rejeté les assertions de la partie intimée voulant que le congédiement du plaignant relevât d'une initiative de réduction des effectifs pour des raisons économiques. La preuve a montré que l'entreprise recrutait activement des mécaniciens (et avait d'ailleurs embauché le plaignant) peu de temps

de verser le montant maximal exigible au moment de la plainte, soit 5 000 $, d'amorcer le paiement des prestations futures et de verser les intérêts relatifs aux arriérés de prestations.

Date de la décision :
27-06-2003

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi : télécommunications et télédiffusion

Discrimination sur la base du sexe, de la race et de l'origine nationale ou ethnique (harcèlement)

Plainte accueillie

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et Des Rosiers c. Barbe 2003 CHRT 24

Les plaignants alléguaient que Mme Des Rosiers, plaignante, avait été harcelée par son superviseur, M. Barbe, sur la base de sa race, de son sexe et de son origine nationale ou ethnique. Le harcèlement aurait eu lieu alors que Mme Des Rosiers et M. Barbe étaient tous deux employés de l'équipe de production d'une émission d'animation culturelle.

Le Tribunal a conclu que M. Barbe (qui ne s'est pas présenté à l'audience) avait exposé Mme Des Rosiers à un comportement englobant un certain nombre de motifs de discrimination. 1) Il a eu un comportement à caractère sexuel consistant entre autres à faire des gestes en direction de son entre-jambe en présence de la plaignante, à faire des commentaires répétés sur ses seins, à lui conseiller d'avoir des rapports sexuels avec ses collègues pour obtenir des promotions et à suggérer qu'elle avait obtenu son poste parce qu'elle avait couché avec un directeur de la société. 2) De plus, l'intimé a visé expressément la race et l'origine nationale ou ethnique de la plaignante en faisant des commentaires sur la couleur de sa peau, en la comparant à sa chienne, en déclarant qu'elle avait la danse dans le sang, en témoignant du dégoût pour tout ce qui était lié à ses antécédents haïtiens, insinuant qu'elle ne valait pas de faire un reportage sur la culture dominante du Québec et en l'exposant à une « mascarade » humiliante et insultante ridiculisant les personnes de race noire.

Le Tribunal a conclu que le comportement de M. Barbe n'était manifestement pas désiré ni sollicité. Mme Des Rosiers s'était parfois opposée verbalement à ses remarques, mais elle avait aussi exprimé à la direction ses inquiétudes relatives au comportement de M. Barbe. En bout de ligne, M. Barbe aurait dû savoir que son comportement n'était pas désiré. Qui plus est, étant donné la durée prolongée de son comportement offensant, la gravité extrême de la mascarade qui a duré toute une semaine et la myriade d'autres incidents qui portaient atteinte à de multiples facettes de l'identité de Mme Des Rosiers, le Tribunal a conclu que son environnement de travail s'était trouvé empoisonné. Il a donc ordonné à M. Barbe d'indemniser Mme Des Rosiers des honoraires versés à des psychologues, de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral ainsi que pour comportement délibéré et inconsidéré et de suivre une formation de sensibilisation au harcèlement et aux droits de la personne.

Desrosiers c. Société canadienne des postes 2003 TCDP 26

Date de la décision :
10-07-2003

Membre instructeur :
Michel Doucet

Emploi : Société canadienne des postes

Discrimination fondé sur une déficience, déficience perçue et la situation de famille

Plainte accueillie en partie

Le plaignant a allégué que l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison d'une déficience, d'une déficience perçue et de la situation de famille en refusant sa candidature à un poste en gestion de la technologie informatique. Le Tribunal a rejeté les allégations de discrimination sur la base de la situation de famille, estimant que si les obligations familiales du plaignant avaient été citées dans certaines communications avec l'intimée, la question n'avait eu aucune incidence sur la décision de cette dernière de ne pas lui confier le poste.

Le Tribunal a noté toutefois l'admission, par l'intimée, que la candidature du plaignant avait été rejetée parce que ce dernier avait été jugé inapte, médicalement, à exécuter les tâches exigées par l'emploi étant donné une blessure au dos. Le Tribunal a noté aussi que même si la capacité physique du plaignant d'exécuter ces fonctions était limitée (il était incapable de soulever des objets lourds, par exemple), l'intimée avait refusé sans même en analyser les coûts la possibilité d'engager une autre personne pour aider le plaignant à exécuter ses tâches. À défaut d'avoir effectué cette analyse financière, l'intimée ne pouvait donc pas invoquer la question des coûts pour refuser d'accommoder le plaignant. Au total, l'intimée n'a accordé aucune considération réelle ou sérieuse aux possibilités d'accommodement avant de rejeter la candidature du plaignant. Elle aurait pu entre autres vérifier si le plaignant pouvait exécuter certaines tâches à l'aide d'accessoires fonctionnels. Le Tribunal a donc accueilli la plainte relative à la déficience ou à la déficience perçue, se réservant la compétence d'entendre la preuve et les arguments sur la question de la réparation.

Milano c. Triple K Transport Ltd. 2003 TCDP 30

Date de la décision :
12-09-2003

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur la déficience

Plainte accueillie

Le plaignant, qui souffre d'épilepsie, a travaillé comme mécanicien pour la partie intimée. Il a été congédié trois mois après avoir eu une crise au travail. Il a allégué que son congédiement était fondé sur sa déficience. Le Tribunal a constaté que, immédiatement après le congédiement, une autre personne (qui n'était pas épileptique) avait commencé à travailler pour la partie intimée, exécutant des tâches de mécanicien. Le mécanicien qui a remplacé le plaignant n'était pas plus compétent que ce dernier qui, de fait, était plus qualifié et avait une plus longue expérience.

Le Tribunal a rejeté les assertions de la partie intimée voulant que le congédiement du plaignant relevât d'une initiative de réduction des effectifs pour des raisons économiques. La preuve a montré que l'entreprise recrutait activement des mécaniciens (et avait d'ailleurs embauché le plaignant) peu de temps

avant de le congédier. En outre, l'embauche d'un mécanicien en remplacement du plaignant sur une base contractuelle n'a pas généré d'économies pour la partie intimée. Cette dernière a également prétendu que le nouveau mécanicien travaillait à la remise à neuf d'une remorque et n'exécutait donc pas le même travail que le plaignant. Le Tribunal a constaté que la majeure partie du travail effectué par le nouveau mécanicien concernait des camions. Si la partie intimée jugeait que le plaignant ne pouvait pas travailler sur la remorque, elle aurait pu confier cette tâche à un employé plus expérimenté. Il faut noter que le plaignant a été congédié sans possibilité de rappel. En outre, même si la partie intimée a prétendu que le plaignant avait été congédié pour des raisons d'ancienneté, l'ancienneté n'a joué aucun rôle dans d'autres congédiements.

En bout de ligne, le Tribunal était convaincu que la déficience du plaignant avait été un facteur d'importance dans la décision de le congédier. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée d'élaborer une politique et d'entreprendre une formation sur l'accommodement en faveur des employés ayant une limitation fonctionnelle et d'indemniser le plaignant de la perte de rémunération, du préjudice moral et du comportement délibéré et inconsidéré, des frais juridiques et d'autres dépenses liées à l'audience.

Date de la décision :
06-11-2003

Membres instructeurs :
Anne L. Mactavish, Pierre Deschamps, Michel Doucet

Emploi : transport, compagnie d'autocars

Discrimination fondée sur une déficience et une déficience perçue

Plainte accueillie en partie

Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc. 2003 TCDP 37

L'intimée a congédié le plaignant, chauffeur d'autocar, parce qu'un test d'urine avait révélé la présence de métabolites de cannabis. Le plaignant a allégué que son congédiement et la politique de dépistage de drogues de l'intimée relevaient d'une discrimination fondée sur une déficience ou une déficience perçue. Puisque le plaignant a nié (sous serment) être dépendant du cannabis, le Tribunal ne pouvait conclure qu'il présentait une déficience au sens de la Loi. Par ailleurs, la preuve n'a même pas montré que l'intimée avait « perçu » une déficience sous forme de toxicomanie chez le plaignant. L'intimée l'a congédié simplement parce que le test était positif. Étant donné ces faits, le congédiement du plaignant n'est pas discriminatoire.

Pour ce qui est de la politique de l'intimée, le Tribunal a conclu que les tests de dépistage préalables à l'emploi et les tests anti-drogue aléatoires étaient raisonnablement nécessaires. Il aurait coûté plus cher de recourir à des mesures de vérification moins importunes d'éventuelles défaillances de la part des employés (telles l'observation par un superviseur), mesures d'ailleurs moins fiables étant donné surtout le milieu de travail que constitue une compagnie de transport par autocars. Par ailleurs, il a été démontré que le dépistage des drogues au moyen d'un test d'urine qui, s'il ne permet pas d'établir qu'un employé a conduit avec facultés affaiblies, permet de repérer

les chauffeurs qui présentent un plus grand risque d'accidents. Qui plus est, l'existence d'une politique de dépistage des toxicomanies peut dissuader certains employés de consommer de l'alcool ou des drogues au travail et permet à l'intimée de satisfaire à la législation américaine en la matière.

Cela dit, le Tribunal a jugé que la portion de la politique qui prévoit le congédiement sommaire des employés dont les tests sont positifs ne prévoyait pas suffisamment de mesures permettant d'accommoder les employés toxicomanes. Ces personnes devraient avoir la possibilité de redresser leur situation pour reprendre le travail sous réserve de suivre un processus de surveillance. Il y aurait lieu en outre d'accommoder les personnes qui souffrent d'une dépendance à la drogue et qui obtiennent des résultats positifs aux tests préalables à l'embauche. Le Tribunal a donc ordonné de modifier la politique.

Laronde c. Warren Gibson Limited 2003 TCDP 38

Date de la décision :
07-11-2003

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte accueillie en partie

La plaignante (M^me^ Laronde) a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et d'une différence de traitement dans le cadre de son emploi de conductrice de tracteurs avec semi-remorques. Le Tribunal a découvert que l'intimée lui avait imposé par deux fois des mesures disciplinaires pour retards de livraison. La plaignante a interjeté appel dans le premier cas, mais l'intimée a refusé ses arguments, objectant qu'« un retard, c'est un retard [traduction] ». Étant donné cette décision, elle n'a pas interjeté appel au moment de la seconde infraction, même si elle avait un motif. En revanche, pour un conducteur qui s'était lui aussi rendu coupable d'un retard de livraison au cours du même mois, l'intimée s'est contentée d'inscrire une note au dossier. L'intimée n'a pu expliquer cette différence de traitement. Qui plus est, les retards ont joué un rôle déterminant dans la décision subséquente de l'intimée de congédier la plaignante.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, le Tribunal a accepté quatre incidents pertinents mettant en cause la plaignante et un collègue : 1) Le collègue en question a suggéré sur le bordereau de transport de la plaignante que celle-ci lui prépare du café; 2) il a conté à d'autres conducteurs (en présence de la plaignante) des rapports sexuels qu'il avait eus; 3) il lui a envoyé par téléphone mobile un message selon lequel un autre conducteur, qui souhaitait la rencontrer, était sexuellement excité; et 4) il a dit à d'autres (en son absence) : « Je vais m'arranger pour faire congédier cette salope. J'en ai assez de la voir ici. [Traduction] ». Le Tribunal a toutefois conclu qu'aucun de ces incidents n'était individuellement assez grave pour être considéré comme du harcèlement sexuel, ajoutant qu'il n'y avait pas eu persistance d'un comportement répréhensible puisque les incidents en question se sont étalés sur au moins

avant de le congédier. En outre, l'embauche d'un mécanicien en remplacement du plaignant sur une base contractuelle n'a pas généré d'économies pour la partie intimée. Cette dernière a également prétendu que le nouveau mécanicien travaillait à la remise – neuf d'une remorque et n'exécutait donc pas le même travail que le plaignant. Le Tribunal a constaté que la majeure partie du travail effectué par le nouveau mécanicien concernait des camions. Si la partie intimée jugeait que le plaignant ne pouvait pas travailler sur la remorque, elle aurait pu confier cette tâche à un employé plus expérimenté. Il faut ajouter que le plaignant a été congédié sans possibilité de rappel. En outre, bien que la partie intimée ait prétendu que le plaignant avait été congédié pour des raisons d'ancienneté, l'ancienneté n'a joué aucun rôle dans d'autres congédiements.

En bout de ligne, le Tribunal était convaincu que la déficience du plaignant avait été un facteur d'importance dans la décision de le congédier. Le Tribunal a donc ordonné à l'intimée d'élaborer une politique et d'entreprendre une formation sur l'accommodement en faveur des employés ayant une limitation fonctionnelle et d'indemniser le plaignant de la perte de rémunération du préavis, ainsi que d'un remplacement de billets et d'une somme en dédommagement des frais juridiques et d'autres dépenses liées à l'audience.

Date de la décision :
06-11-2003

Membres instructeurs :
Anne L. Mactavish, Pierre Deschamps, Michel Doucet

Emploi : transport, compagnie d'autocars

Discrimination fondée sur une déficience et une déficience perçue

Plainte accueillie en partie

Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc. 2003 TCDP 37

L'intimée a congédié le plaignant, chauffeur d'autocar, parce qu'un test d'urine avait révélé la présence de métabolites de cannabis. Le plaignant a allégué que son congédiement et la politique de dépistage de drogues de l'intimée relevaient d'une discrimination fondée sur une déficience réelle ou déficience perçue. Puisque le plaignant a nié tout consommer du cannabis, le Tribunal ne pouvait conclure qu'il présentait une déficience au sens de la Loi. Par ailleurs, la preuve n'a montré pas moins que l'intimée avait – perçu – une déficience sous forme de toxicomanie chez le plaignant. L'intimée a congédié simplement parce que le test avait positif. Dans ces faits, le congédiement du plaignant n'est pas discriminatoire.

Pour ce qui est de la politique de l'intimée, le Tribunal a conclu que les tests de dépistage préalables à l'emploi et les tests anti-drogue aléatoires étaient raisonnablement nécessaires. Il aurait existé plus d'une de ne recourir à des mesures de vérification moins importunes d'essentielles de l'affiliance de la part des employés (telles l'observation par un superviseur), mesures d'ailleurs moins fiables étant donné surtout le milieu de travail que constitue une compagnie de transport par autocars. Par ailleurs, il a été démontré que le dépistage des drogues au moyen d'un test d'urine qui, s'il ne permet pas d'établir qu'un employé a conduit avec facultés affaiblies, permet de repérer

les chauffeurs qui présentent un plus grand risque d'accidents. Qui plus est, l'existence d'une politique de dépistage des toxicomanies peut dissuader certains employés de consommer de l'alcool ou des drogues au travail et permet à l'intimée de satisfaire à la législation américaine en la matière.

Cela dit, le Tribunal a jugé que la portion de la politique qui prévoit le congédiement sommaire des employés dont les tests sont positifs ne prévoyait pas suffisamment de mesures permettant d'accommoder les employés toxicomanes. Ces personnes devraient avoir la possibilité de redresser leur situation pour reprendre le travail sous réserve de suivre un processus de surveillance. Il y aurait lieu en outre d'accommoder les personnes qui souffrent d'une dépendance à la drogue et qui effectuent des résultats positifs aux tests préalables à l'embauche. Le Tribunal a donc ordonné de modifier la politique.

Laronde c. Warren Gibson Limited 2003 TCDP 38

Date de la décision :
07-11-2003

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi : camionnage

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement)

Plainte accueillie en partie

La plaignante (M^me^ Laronde) a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et d'une différence de traitement dans le cadre de son emploi de conductrice de tracteurs avec semi-remorques. Le Tribunal a découvert que l'intimée lui avait imposé par sept fois des mesures disciplinaires pour retards de livraison. La plaignante a interjeté appel dans le premier cas, mais l'intimée a refusé ses arguments, objectant que un retard, c'est un retard [traduction] – Etant donné cette décision, elle n'a pas interjeté appel au moment de la seconde infraction, même si elle avait un motif. En revanche, pour un conducteur qui s'était lui aussi rendu coupable d'un retard de livraison au cours du même mois, l'intimée s'est contentée d'inscrire une note au dossier. L'intimée n'a pu expliquer cette différence de traitement. Qui plus est, les retards ont joué un rôle déterminant dans la décision subséquente de l'intimée de congédier la plaignante.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, le Tribunal a accepté quatre incidents pertinents mettant en cause la plaignante et un collègue : 1) Le collègue en question a suggéré sur le bordereau de transport de la plaignante que celle-ci lui prépare du café ; 2) il a conté à d'autres conducteurs (en présence de la plaignante) des rapports sexuels qu'il avait eus ; 3) il lui a envoyé par téléphone mobile un message selon lequel un autre conducteur qui souhaitait la rencontrer était sexuellement excité ; et 4) il a dit à d'autres (en son absence) : « Je vais m'arranger pour faire congédier cette salope. J'en ai assez de la voir ici. » [traduction] – Le Tribunal a toutefois conclu qu'aucun de ces incidents n'était individuellement assez grave pour être considéré comme du harcèlement sexuel, étant donné qu'il n'y avait pas été persistance d'un comportement répréhensible puisque les incidents en question se sont étalés sur au moins

dix-huit mois. Enfin, le Tribunal a rejeté une allégation distincte de différence de traitement concernant le refus de l'intimée de choisir M^me^ Laronde comme propriétaire exploitante. En effet, si les motifs qui ont poussé l'intimée à lui préférer les candidats de sexe masculin sont sujets à caution, ils ne révèlent pas une attitude sexiste. Le Tribunal a ordonné à l'intimée d'indemniser la plaignante de la rémunération perdue et de lui verser des dommages-intérêts pour préjudice moral et pour la dédommager des frais relatifs à l'audience. (Contrôle judiciaire en instance)

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale des décisions du Tribunal

Kavanagh c. Service correctionnel du Canada 2003 CFPI 89 (Juge Layden-Stevenson)

Date de la décision du Tribunal : 31-08-2001
Date du jugement de la Cour fédérale : 30-01-2003

La plainte dont le Tribunal a été saisi a été déposée par un détenu transsexuel, qui alléguait que les politiques du Service correctionnel du Canada (SCC) relativement aux transsexuels étaient discriminatoires. Le Tribunal a conclu entre autres que même si les transsexuels ont besoin d'une protection spéciale contre la population générale des détenus, SCC ne pouvait pas être obligé de loger les transgendéristes dans des établissements accueillant des personnes du sexe à venir de ces transexuels. Il a également conclu en revanche que SCC devait assumer les frais des interventions de réassignation sexuelle reconnues comme un service médical essentiel par le médecin du détenu.

SCC et la Commission ont demandé le contrôle judiciaire de la décision, mais la Cour a rejeté la demande de contrôle dans chaque cas.

Pour ce qui est d'accueillir les transgendéristes, la Cour a estimé que le Tribunal avait raison d'imposer à SCC le fardeau de montrer qu'il est impossible de modifier la politique actuelle d'hébergement. De fait, a souligné la Cour, le Tribunal avait conclu que la politique de SCC de prévoir tout au plus l'hébergement des transgendéristes avec d'autres détenus du même sexe biologique ne suffisait pas pour considérer que le Ministère s'était acquitté de ce fardeau. Par ailleurs, la Cour a conclu par suite du refus de modifier la politique proposée par la Commission, que la preuve soumise au Tribunal relativement à la vulnérabilité des détenues n'était pas constituée d'impressions.

Pour ce qui est du financement des chirurgies de réassignation sexuelle, la Cour a confirmé que, selon la preuve, il était raisonnable pour le Tribunal de conclure qu'il pouvait s'agir, dans certains cas, d'un service essentiel et que le Tribunal avait eu raison de déterminer qu'il appartenait au médecin du détenu de déterminer la nécessité de la chirurgie puisqu'e lui seul (et non un médecin de SCC) est en position de le faire. Enfin, la Cour a confirmé que les arguments de SCC concernant les coûts n'étaient pas suffisamment étayés et ne pouvaient donc influer sur la décision du Tribunal.

Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité 2003 CFPI 341 (Juge Rouleau)

Date de la décision du tribunal : 05-12-2001
Date du jugement de la Cour fédérale : 24-03-2003

Le Tribunal avait accordé au plaignant (M. Stevenson) des dommages-intérêts pour le défrayer des menues

dépenses relativement aux frais juridiques engagés : 1) pour retenir les services d'un avocat avant de déposer sa plainte; et 2) pour présenter son dossier à la Commission avant que le Tribunal ne soit saisi de sa plainte. Le Tribunal avait aussi ordonné au premier dirigeant de la partie intimée d'adresser à M. Stevenson une lettre d'excuse relative au traitement discriminatoire. L'intimée a contesté la capacité du Tribunal de rendre de telles décisions.

La Cour a confirmé que le Tribunal avait compétence pour accorder des dommages-intérêts relativement aux frais juridiques assumés pour le dépôt d'une plainte, rappelant quelques décisions jurisprudentielles selon lesquelles la politique gouvernementale qui sous-tend la Loi (y compris l'objectif d'accessibilité du processus de règlement) justifiait ce résultat. La Cour a joute que le Parlement avait voulu que le plaignant ait le droit d'être représenté par un conseiller juridique devant le Tribunal. Aussi, quand M. Stevenson a consulté un avocat sur le bien-fondé de sa plainte de congédiement discriminatoire, il a bel et bien engagé des dépenses « entraînées par l'acte » aux termes de la LCDP.

Par contre, le Tribunal n'avait pas compétence pour ordonner à l'intimée de fournir une lettre d'excuses. Les excuses forcées ne sont pas conformes à l'objectif premier de la LCDP, notamment l'éradication des pratiques discriminatoires. Par ailleurs, l'ordonnance du Tribunal aurait forcé l'intimée à exprimer une opinion fallacieuse et fausse, une éventualité que ne prévoit pas l'article 53 de la Loi. Enfin, il aurait été surprenant que le Tribunal ait un tel pouvoir, alors qu'il n'est pas certain que les tribunaux supérieurs en disposent.

Irvine c. Forces armées canadiennes 2003 CFPI 660 (Juge Noël)

Date de la décision du Tribunal : 23-11-2001
Date du jugement de la Cour fédérale : 27-05-2003

Le Tribunal avait conclu que la partie intimée (Forces armées canadiennes) n'avait pas composé avec M. Irvine au point de subir de contrainte excessive en le renvoyant pour raisons médicales. Ce faisant, le Tribunal appliquait la nouvelle méthode unifiée d'accommodement exprimée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin*. La partie intimée a soutenu que le Tribunal avait erré en ne considérant pas le principe de l'universalité des services établi par trois jugements de la Cour d'appel fédérale de 1993 à 1994. Selon ce principe, l'analyse d'une situation présumée discriminatoire doit tenir compte de ce que tout le personnel militaire peut devoir accomplir les tâches liées au combat, en tout temps et en toutes circonstances. Les tribunaux qui ont entendu des plaintes de discrimination directe ont déterminé que ce principe constituait une EPJ (exigence professionnelle justifiée).

La Cour a estimé que le Tribunal n'avait pas suffisamment pris en considération l'état du droit au moment où M. Irvine a été renvoyé, notamment, les trois jugements de la Cour d'appel précédant l'arrêt *Meiorin*. Le Tribunal pouvait appliquer les principes établis par l'arrêt *Meiorin* rétroactivement, mais il n'a pas analysé le contexte du principe d'universalité qu'établissent ces trois jugements et qui émane de dispositions de la *Loi sur la défense nationale*. La Cour a conclu en outre que le Tribunal n'avait pas tenu compte du fait que, au moment où les Forces armées ont décidé de renvoyer M. Irvine, les causes de discrimination directe n'étaient pas associées à l'obligation d'accommodement.

Vollant c. Santé Canada, Bouchard et Parenteau 2003 CFPI 799 (Juge Tremblay-Lamer)

Date de la décision du Tribunal : 06-04-2001
Date du jugement de la Cour fédérale : 27-06-2003

La plaignante autochtone alléguait que : 1) le membre instructeur avait eu des commentaires racistes en présence de son représentant au cours d'une conversation privée qui a eu lieu pendant une pause au

cours de l'audience; 2) le Tribunal avait mal jugé les faits; 3) le Tribunal avait erré en n'ordonnant pas la divulgation d'une version non expurgée des documents que la partie intimée avait en sa possession; et 4) le Tribunal n'avait pas accordé suffisamment de poids à l'intention de certains intimés dans l'évaluation du caractère discriminatoire de leurs commentaires.

La Cour a rejeté tous les motifs de la demande de contrôle :

- Au cours de la conversation en question, le membre instructeur a demandé s'il était risqué pour lui, non-Autochtone, de se rendre dans une réserve bien connue du représentant de la plaignante. Si l'idée d'une conversation privée avec le représentant de la plaignante au cours de l'audience n'était pas très avisée, elle ne révèle pas une attitude raciste ou partiale de la part du membre du Tribunal. Par ailleurs, les motifs étayant la décision rendue par le membre instructeur montrent que ce dernier a jugé certains témoins autochtones très crédibles. Enfin, la plaignante n'a pas manifesté très rapidement ses inquiétudes (auprès du membre instructeur lui-même).
- Le dossier ne révèle aucune conclusion manifestement déraisonnable dans la constatation des faits. Celle-ci relève généralement du Tribunal et, en l'espèce, le membre instructeur a très soigneusement décrit dans ses motifs la preuve qu'il avait entendue à l'audience.
- La plaignante n'a pas réussi à convaincre le Tribunal que les documents dont elle demandait la divulgation étaient pertinents en l'espèce. La Cour a souligné que la Commission ne les avait pas non plus jugés pertinents puisqu'elle avait fermé son dossier sans demander leur divulgation. En fait, la demande de divulgation a été faite à la dernière minute et il appartenait au Tribunal d'en évaluer la pertinence.
- Le Tribunal n'a pas accordé trop de poids aux intentions non discriminatoires de certains intimés en ses avoir prononcé des commentaires racistes. Il a plutôt tenu compte du contexte entourant ces commentaires, ce qu'il avait tout à fait le droit de faire pour en obtenir une représentation exacte.

Lincoln c. Bay Ferries Ltd. 2003 CF 1156 (Juge Dawson)

Date de la décision du Tribunal : 20-02-2002
Date du jugement de la Cour fédérale : 06-10-2003

Le plaignant (M. Lincoln) a allégué que le Tribunal n'avait pas appliqué les bons critères pour déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie. La Cour a examiné les deux ensembles de critères pertinents. Selon les critères établis par la décision *Shakes*, il faut déterminer que : 1) le plaignant a les compétences requises; 2) le plaignant n'a pas été engagé; et 3) l'employeur a engagé une personne qui n'était pas mieux qualifiée mais qui ne possédait pas la caractéristique sur laquelle repose la plainte. Selon la décision *Israeli*, il faut établir que : 1) le plaignant appartient à un groupe protégé; 2) il s'est porté candidat au poste que l'employeur désirait combler et qu'il possédait les compétences voulues; 3) il n'a pas été engagé; et 4) l'employeur a continué d'étudier les demandes de candidats possédant les mêmes qualifications que le plaignant. M. Lincoln a soutenu que, en vertu des faits en cause, le Tribunal aurait dû appliquer les critères de la décision *Israeli* et non ceux de la décision *Shakes*, puisqu'il appartient à une minorité visible, qu'il avait les compétences requises, que sa candidature a été rejetée et que l'employeur a continué d'étudier des candidatures.

La Cour a souligné que la partie intimée n'avait pas continué d'étudier des candidatures après avoir rejeté celle de M. Lincoln. L'un des autres candidats (Hamilton) auxquels une entrevue a été accordée quelque deux semaines après celle de M. Lincoln avait toujours été dans les visées de la direction, mais

n'avait manifesté que plus tard son intérêt pour le poste. Aucune décision finale d'embauche n'a été prise à l'égard de qui que ce soit avant l'entrevue accordée à la candidature Hamilton. Le Tribunal était donc en droit d'appliquer les critères de la décision *Shakes* et de comparer les compétences de M. Lincoln à celles des quatre personnes nommées au poste en question. Même si le Tribunal avait appliqué les critères de la décision *Israeli*, il est clair que l'employeur cherchait des candidats plus qualifiés que M. Lincoln en matière d'expérience et d'adaptabilité. Enfin, le Tribunal n'a pas commis d'erreurs de faits manifestement déraisonnables en évaluant et en comparant les compétences de M. Lincoln en regard de celles des autres candidats.

Le plaignant a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel fédérale.

Wignall c. Ministre du Revenu national 2003 CF 1280 (Juge O'Reilly)

Date de la décision du Tribunal : 08-06-2001
Date du jugement de la Cour fédérale : 04-11-2003

Le plaignant, qui est sourd, a reçu du gouvernement fédéral une subvention pour étudiants ayant une déficience permanente, qu'il a versée à l'université qu'il fréquentait pour régler une partie des coûts des services d'interprétation en langage gestuel. Le Tribunal a conclu que l'intimé n'avait pas agi de façon discriminatoire à l'égard du plaignant en traitant la subvention comme étant un revenu imposable.

La Cour a confirmé que le fait de traiter la subvention comme un revenu imposable ne constituait pas une pratique discriminatoire fondée sur une déficience. Elle a toutefois souligné que le Tribunal avait erré en adoptant une définition du terme « discrimination » élaborée pour les affaires de droits à l'égalité en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En vertu de la LCDP, la discrimination est définie comme un traitement défavorable pour un motif de distinction illicite. Cela dit, le Tribunal a réglé la question de droit fondamentale en l'espèce et les défaillances de son analyse n'influent pas sur la conclusion globale.

Sur le fond, le Tribunal a agi de manière raisonnable en soulignant que le plaignant n'avait pas été traité différemment des autres bénéficiaires de subventions et que les conséquences de la subvention sur le plan fiscal n'étaient en rien liées à sa déficience. En outre, la politique fiscale n'a eu aucune répercussion financière négative sur le plaignant. La subvention l'a fait progresser. Certes, le fait qu'elle soit assimilable à un revenu imposable a eu pour effet de réduire son crédit d'impôt de 25 $, mais ce coût financier résulte de ce que l'université a exigé le plein montant de la subvention (au lieu de retenir une portion égale à l'obligation fiscale). De plus, les 500 premiers dollars de la subvention étaient exempts d'impôt, ce qui révèle la volonté de l'intimé d'atténuer les conséquences fiscales du traitement de la subvention comme un revenu imposable. Au bout du compte, la conduite de l'intimé repose sur la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Il aurait fallu, pour la faire modifier, remettre en question la constitutionnalité de cette loi.

Morris c. Forces armées canadiennes 2003 CF 1373 (Juge Simpson)

Date de la décision du Tribunal : 20-12-2001
Date du jugement de la Cour fédérale : 20-11-2003

Le Tribunal avait conclu que la partie intimée avait fait preuve de discrimination contre le plaignant (M. Morris) sur la base de l'âge en classant son aptitude à la promotion sur une liste nationale de candidats par ordre de mérite. Le Tribunal estimait qu'il n'était pas toujours nécessaire de savoir si d'autres personnes qui sont promues ont, de fait, les compétences requises ou possèdent les mêmes traits que le plaignant. Si le plaignant peut montrer d'autres éléments de preuve suggérant que la discrimination est l'un des motifs de refus d'une promotion, une preuve *prima facie* de

discrimination a été établie et il incombe alors à l'intimé de fournir une explication.

La Cour a renversé la décision, maintenant qu'il incombe toujours au plaignant de prouver les compétences des autres candidats (« preuve par comparaison ») s'il allègue qu'il y a discrimination dans le processus de promotion, à moins qu'il n'y ait pas d'autres candidats. En l'espèce, il y avait effectivement d'autres candidats qui (au contraire de M. Morris) ont obtenu une promotion. Le plaignant aurait donc dû présenter une preuve par comparaison pour établir une preuve *prima facie*. La Cour a ajouté que, faute de comparaison possible, le plaignant aurait pu établir une preuve *prima facie* sur la foi des autres preuves présentées, notamment, en prouvant : 1) que le processus d'évaluation ne définissait pas la façon dont le « potentiel » des candidats serait évalué; 2) que l'évaluation de l'employabilité reposait entre autres sur le temps qu'il restait à la carrière des candidats; et 3) que la note attribuée à M. Morris pour son « potentiel » avait diminué au cours d'évaluations successives à mesure qu'il avançait en âge. Enfin, la Cour a conclu que, même si le plaignant avait établi une preuve *prima facie*, ce qui oblige l'intimé à fournir une explication, le Tribunal pouvait douter de la validité de cette explication, car l'intimé n'avait pas présenté une preuve par comparaison. La Commission a porté cette décision en appel devant la Cour d'appel fédérale.

Carter c. Forces armées canadiennes 2003 CAF 86 (Juge en chef Richard et Juges Desjardins et Rothstein)

Date de la décision du Tribunal : 02-03-2000
Date du jugement de la Cour d'appel fédérale : 17-02-2003

Le plaignant (M. Carter) a été forcé de prendre sa retraite et était admissible à l'indemnisation de plusieurs mois de perte de rémunération censée compenser la discrimination fondée sur l'âge. La Commission a soutenu qu'il n'était pas tenu de déduire le revenu de sa pension du montant réclamé pour rémunération perdue étant donné le principe de l'exception consentie pour une assurance établie par le droit de la responsabilité délictuelle selon lequel « l'auteur du délit civil devrait assumer la perte du régime d'assurance souscrit par une victime qui fait ainsi preuve de prudence et de prévoyance [traduction] ». La Commission a fait valoir d'autres sources suggérant que : 1) l'exception s'appliquait aux régimes de pension si l'employé cotisait au régime; et que 2) les dommages-intérêts versés en application de la Loi devraient généralement être évalués en fonction des principes du droit de la responsabilité délictuelle. À l'audition initiale de la plainte, le Tribunal a souscrit aux arguments de la Commission et conclu qu'il ne fallait pas déduire le revenu de pension.

La Cour a conclu au contraire que peu importe l'applicabilité de l'exception consentie pour une assurance, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* empêchait tout cotisant de cumuler un revenu de pension et un salaire pour une même période. Le revenu de pension du plaignant a donc été déduit de l'indemnité pour rémunération perdue.

Décisions sur requêtes, objections, questions préliminaires

Outre les 12 décisions rendues sur le bien-fondé de plaintes de discrimination, le Tribunal a également rendu plus de 30 décisions sur requêtes (avec motifs) relatives à des questions de procédures, de preuve, de compétences ou de réparation. On observe une tendance continue à la hausse depuis plusieurs années. Parmi les questions visées par les décisions sur requêtes de 2003, mentionnons la divulgation d'information (ou la question connexe du privilège protégeant contre la divulgation), le règlement avec un tiers et les demandes d'adjoindre d'autres intimés à une affaire.

Deux tendances se dégagent. La première est que le nombre de décisions sur requête touchant l'indépendance et l'impartialité du Tribunal a diminué considérablement. Il faut y voir en grande partie l'incidence de l'arrêt prononcé par la Cour suprême le 26 juin 2003 dans *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone* (résumé en pages 7 et 8 du présent rapport), qui établit que la structure législative du TCDP ne soulève pas une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La seconde tendance concerne les objections des intimés quant au degré et au mode de participation de la Commission aux affaires. Plus précisément, le Tribunal a rendu plusieurs décisions touchant les obligations de la Commission relativement à l'exposé préliminaire.

Contrôle judiciaire des décisions sur requêtes du Tribunal par la Cour fédérale

La Cour fédérale a prononcé quatre jugements concernant des décisions sur requêtes rendues par le Tribunal. Trois de ces jugements répondaient essentiellement à des demandes de suspension de procédures. En règle générale, les demandeurs contestaient déjà en Cour un aspect du processus relatif aux droits de la personne et voulaient que le Tribunal suspende sa procédure en attendant le jugement sur cette question. Dans chaque cas, la Cour a refusé la suspension, le thème récurrent étant que le risque qu'un conflit porté devant le Tribunal se révèle sans fondement par suite d'un jugement de la Cour ne constitue pas un tort irréparable exigeant une suspension.

Le dernier de ces jugements touchait une allégation de partialité du fait de l'intervention d'un membre du Tribunal au cours du contre-interrogatoire de la plaignante à l'audience. L'affaire est exposée plus en détail ci-dessous.

Caza c. Télé-Métropole, Malo 2003 CF 811 (Juge Pinard)

Date de la décision du Tribunal : 29-04-2002
Date du jugement de la Cour fédérale : 04-07-2003

La Commission a allégué que, au cours du contre-interrogatoire de la plaignante (M^me^ Caza) à l'audience, le membre instructeur: 1) avait fait preuve de partialité en suggérant une comparaison entre M^me^ Caza et une personne bien connue, liée à des activités terroristes; 2) avait refusé de laisser M^me^ Caza présenter ses arguments; et 3) avait interrogé M^me^ Caza ou était autrement intervenu en 294 occasions, faisant parfois des commentaires blessants, importuns ou condescendants à son endroit. La Commission a formulé une requête demandant au membre instructeur de se récuser du fait de ces pré-

sumées impropriétés. La requête ayant été rejetée, la Commission a demandé un contrôle judiciaire de la décision sur requête du Tribunal.

La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire pour les motifs suivants :

- Les remarques sur le personnage connu n'ont pas été faites dans une intention de moquerie comme l'alléguait la Commission. Le membre instructeur essayait, au moyen d'un exemple, d'aider M^me^ Caza à bien montrer que le caractère raciste des commentaires est fonction de la perception qu'en ont les gens. L'intervention était peut-être inutile et imprudente, mais prise en contexte, elle ne compromet pas l'impartialité de son auteur. L'examen d'une autre intervention de nature similaire a démontré que le membre instructeur voulait seulement aider M^me^ Caza à comprendre la question qui lui était posée en contre-interrogatoire. Il ne faisait pas sien le commentaire dédaigneux dont discutait son conseiller juridique.

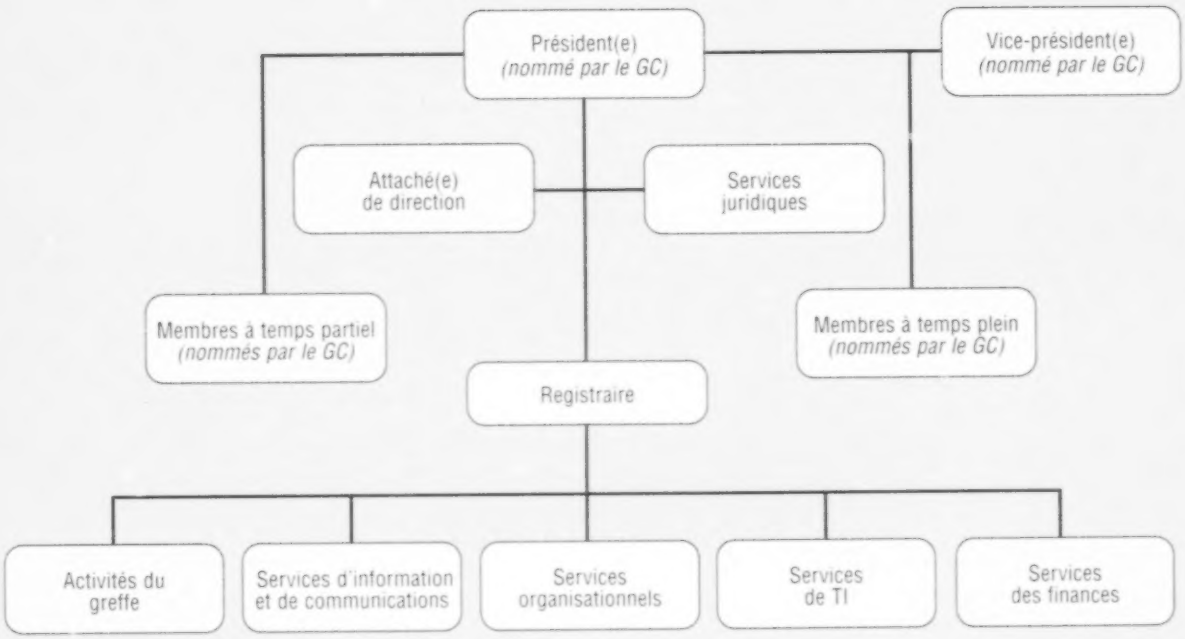
- M^me^ Caza n'a pas perdu le droit de se faire entendre. En vertu d'un protocole établi avant son témoignage, elle avait accepté d'adopter la même position que celle que défendait la Commission mais conservait le droit de faire des remarques « sur place » en cas de problème, à condition de consulter d'abord le conseiller juridique de la Commission. Elle n'avait pas le droit d'interrompre son propre contre-interrogatoire pour demander au conseiller juridique de l'autre partie d'expliquer le but de ses questions. Il appartenait plutôt au conseiller juridique de la Commission de contester la pertinence des questions. Par contre, M^me^ Caza aurait pu intervenir elle-même après avoir consulté le conseiller juridique de la Commission. Or, M^me^ Caza n'a jamais essayé de consulter le conseiller de la Commission et ce dernier n'a pas non plus appuyé aucune des objections exprimées par M^me^ Caza et ne s'est pas opposé à l'application du protocole par le membre instructeur.

- Le Tribunal n'est pas vraiment intervenu 294 fois. En plusieurs de ces occasions, le membre instructeur essayait tout au plus d'entendre ce que disait M^me^ Caza. En outre, certaines de ses interventions ont d'ailleurs permis à M^me^ Caza de corriger des inexactitudes et des contradictions de son témoignage. Ses remarques n'étaient pas blessantes pour M^me^ Caza mais motivées à bon droit par la « recherche de la vérité » et le conseiller juridique de la Commission ne les a d'ailleurs pas contestées au moment où elles ont été faites.

Au total, même si le dossier révèle l'impatience du membre instructeur à l'occasion, l'impression générale qui ressort du contexte global est que le membre instructeur a tenté de rendre l'audience le plus équitable possible pour la plaignante.

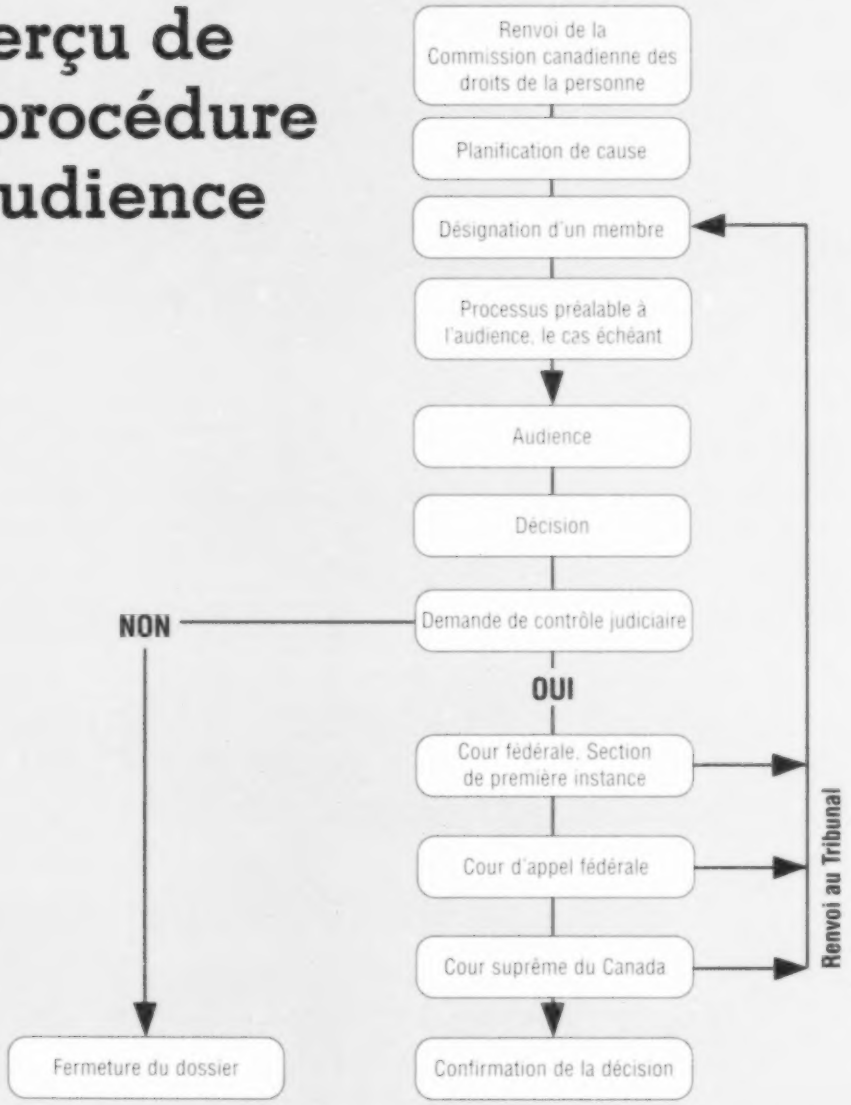
Annexe 1

Organigramme



Annexe 2

Aperçu de la procédure d'audience



Renvoi par la Commission Canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, la présidence envoie une lettre au président du Tribunal lui demandant de désigner un membre instructeur, ou trois selon le cas, pour instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, un questionnaire de planification de cause est envoyé à toutes les parties à la plainte. Ces questionnaires dûment remplis fournissent suffisamment d'information pour que le Greffe détermine la date de l'audience et les dates de divulgation de la preuve. Au besoin, un membre du Tribunal (habituellement le président ou le vice-président) tient une conférence avec les parties pour répondre aux questions particulières qu'elles ont soulevées et qu'on ne peut résoudre par l'intermédiaire du questionnaire.

Audiences

Le président désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques. Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans plusieurs cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse.

Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte. Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la *Loi*. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Cour fédérale du Canada pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Le cas échéant, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à temps plein

Anne L. Mactavish
Présidente du Tribunal (du 1er janvier au 19 novembre 2003)

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente du Comité en 1995, puis présidente en 1996, avant d'être nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil dans les sphères du droit du travail, du droit commercial et de la santé. Ancienne présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M^me^ Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique et le droit et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada. M^me^ Mactavish a été nommée juge à la Cour fédérale le 19 novembre 2003.

J. Grant Sinclair, c.r.
Vice-président (président depuis le 19 novembre 2003)

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.

Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de *common law* à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.

Membres à temps partiel

Shirish P. Chotalia

Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M^me^ Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pierre Deschamps
Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.

Reva Devins
Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, M^me^ Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. M^me^ Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.

Michel Doucet
Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politiques de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de *common law*) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.

Roger Doyon
Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2001. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.

Claude Pensa, c.r.
Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.

Eve Roberts, c.r.
Terre-Neuve et Labrador

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. M^me^ Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1963 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. M^me^ Roberts a aussi été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

Annexe 4

Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire

Michael Glynn

Gestionnaire, Activités du Greffe

Gwen Zappa

Avocat

Greg Miller

Attachée de direction

Line Joyal

Agent et Agentes du Greffe

Linda Barber
Diane Desormeaux
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton
Nicole Bacon
Pauline LeBlanc

Agent du Greffe — Équité salariale

poste à pourvoir

Coordonnatrice de la médiation

Francine Desjardins-Gibson

Adjointe à l'administration et aux audiences

Nathalie Rodrigue

Chef, Services de la technologie de l'information

Julie Sibbald

Adjoint à l'entrée des données

Alain Richard

Chef, Services organisationnels

Bernard Fournier

Coordinatrice des ressources humaines

Karen Hatherall

Adjointe administrative principale

Thérèse Roy

Adjoint administratif

Jacquelin Barrette

Agente d'information et de communications

Ramona Jauneika-Devine

Chef, Services financiers

Doreen Dyet

Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

Annexe 5

Pour communiquer avec le Tribunal

Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4
Tél. : (613) 995-1707
Téléc. : (613) 995-3484
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site web : www.chrt-tcdp.gc.ca